

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Politika zaměstnanosti ve vybraných zemích EU

Labour Policy in Chosen Countries of the EU

Student:  
Vedoucí bakalářské práce:

Zuzana Skabová  
Ing. Boris Navrátil, CSc.

Ostrava 2011

## Zadání bakalářské práce

Student: Zuzana Skabová  
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6210R004 Eurospráva  
Téma: cz. Politika zaměstnanosti ve vybraných zemích EU  
en. Labour Policy in Chosen Countries of the EU

1. Úvod  
2. Teoretické souvislosti politiky zaměstnanosti  
3. Politika zaměstnanosti v rámci Lisabonské strategie EU  
4. Komparace realizovaných politik zaměstnanosti ve vybraných zemích EU  
5. Možnosti zlepšení zaměstnanosti a sociální inkluze v rámci strategie Evropa 2020  
6. Závěr  
Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Přílohy

Odborná literatura: (obvykle 3 zdroje)

HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

SIROVÁTKA, T., WINKLER, J. a ŽIŽLAVSKÝ, M. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vyd. Boskovice: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2009. 197 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

VÁCLAVÍKOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.

HOBZA, A. *Evropská unie a hospodářské reformy*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009. 352 s. ISBN 978-80-7400-122-2

Vedoucí bakalářské práce: [Ing. Navrátil Boris, CSc.](#)

Datum zadání: 26. listopadu 2010

Datum odevzdání: 11. července 2011

---

doc. Ing. Karel Skokan, Ph.D.  
vedoucí katedry

---

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Politika zaměstnanosti ve vybraných zemích EU“ vypracovala samostatně pod vedením pana Ing. Borise Navrátila, CSc., a že jsem uvedla v seznamu literatury všechny použité literární a odborné zdroje.

V Ostravě 11.7.2011

.....  
podpis studenta

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu Ing. Borisi Navrátilovi, CSc. a také panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěli k vypracování mé bakalářské práce.

V Ostravě 11.7.2011

.....  
podpis studenta

# Obsah

Úvod.....	7
1. Teoretické souvislosti politiky zaměstnanosti .....	9
1.1 Cíle a nástroje státní politiky zaměstnanosti.....	10
1.1.2 Nástroje orientované na zaměstnané osoby .....	12
1.2 Pojetí politiky zaměstnanosti .....	15
1.3 Členění politiky zaměstnanosti .....	16
1.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....	17
1.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti .....	18
2. Vznik politiky zaměstnanosti v Evropské unii .....	20
2.1 Smysl a poslání politiky zaměstnanosti a sociální politiky v EU .....	21
2.2 Strategie v oblasti podpory politiky zaměstnanosti .....	23
2.2.1 Evropská strategie zaměstnanosti .....	23
2.2.1.1 Vznik a začátky ESZ.....	23
2.2.1.2 Definice Evropské strategie zaměstnanosti .....	24
2.2.1.3 Způsob řízení Evropské strategie zaměstnanosti .....	25
2.2.1.4 ESZ jako součást Lisabonské strategie .....	26
2.2.1.5 Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států .....	27
2.2.1.6 Hlavní směry zaměstnanosti v letech 2005-2008 .....	28
2.2.1.7 Zhodnocení desetileté existence ESZ .....	33
2.2.1.8 Hlavní směry zaměstnanosti v letech 2008-2010 .....	34
2.2.2 Politika zaměstnanosti v rámci Lisabonské strategie.....	35
2.2.2.1 Hlavní pilíře lisabonské strategie .....	36
2.2.2.2 Sociální pilíř lisabonské strategie .....	36
2.2.2.3 Hlavní slabiny situace na pracovním trhu členských zemí .....	37
2.2.2.4 Modernizace evropského sociálního modelu.....	38
2.2.3 Evropa 2020 .....	40
2.3 Finanční nástroj politiky zaměstnanosti.....	41
2.3.1 Evropský sociální fond .....	41
2.3.2 Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci .....	43
2.4 Orgány EU v oblasti zaměstnanosti .....	44
2.4.1 Služba EURES .....	44
2.4.2 Program PROGRESS.....	45
3. Politika zaměstnanosti ve vybraných zemích EU .....	46
3.1 Politika zaměstnanosti v České republice.....	47
3.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti v ČR.....	47
3.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR .....	48
3.1.3 Národní program reforem zaměstnanosti ČR .....	49
3.2 Politika zaměstnanosti ve Velké Británii .....	51
3.2.1 Specifika politiky zaměstnanosti ve Velké Británii.....	51
3.2.2 Národní reformní plán Velké Británie .....	53
3.3 Politika zaměstnanosti v Dánsku .....	56
3.3.1 Nástroje a opatření politiky zaměstnanosti v Dánsku.....	56
3.3.2 Akční reformní plán politiky zaměstnanosti v Dánsku.....	58
4. Strategie Evropa 2020 .....	62
4.1 Prioritní cíle strategie Evropa 2020 .....	63
4.1.1 Stěžejní iniciativy ke splnění těchto cílů .....	64

4.2 Růst podporující začlenění – ekonomika s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat hospodářskou, sociální a územní soudržností.....	65
4.2.1 Stěžejní iniciativa „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“ .....	66
4.3 Integrované hlavní směry strategie Evropa 2020.....	68
4.3.1 Hlavní zásady politiky zaměstnanosti členských států .....	69
Závěr .....	72
Seznam použité literatury .....	73
Seznam zkratk .....	76
Seznam grafů.....	78

# Úvod

V období hospodářské krize, která je stále aktuální je otázka nezaměstnanosti velmi diskutována skoro ve všech oblastech. Nezaměstnanost se také týká všech lidí okolo nás. Hospodářská krize způsobila velké problémy především na trhu práce, kde spousta lidí přišlo o práci a není snadné najít si novou práci. Lidé práci potřebují především proto, že musí zabezpečovat svou rodinu a v dnešním období, kdy se zdražují i základní lidské potřeby (jako je voda, elektřina, potraviny, doprava, atd.) není jednoduché najít takovou práci, která by dokázala zabezpečit i třeba jen jedince, proto Evropská unie, samozřejmě ve spolupráci se členskými státy vytváří strategie, iniciativy, různé programy na pomoc lidem najít práci.

Nezaměstnanost v EU, tedy ve všech 27 členských státech se dnes pohybuje kolem 9,3 % a v Eurozóně je to kolem 9,9 %, což je pro EU velmi vysoké procento a bohužel je nutno konstatovat, že je nejvyšší za posledních deset let. Nejhorší situace je stále ve Španělsku, kde míra nezaměstnanosti přesahuje 20 %. Španělská ekonomika dlouhodobě trpí problémem stagnujícího trhu práce, kdy je těžké dát výpověď někomu, kdo má smlouvu na dobu neurčitou. Z toho důvodu mají španělští zaměstnavatelé strach z přijímání nových zaměstnanců a i v době nedávného ekonomického šoku dávali přednost pracovníkům na částečný nebo časově omezený úvazek. Toto se řadí mezi jednu z příčin, proč v momentálním období recese, z níž se Španělsko začíná pomalu vymaňovat, je počet nezaměstnaných tak vysoký. Nejvíce postiženou skupinou jsou mladí lidé. Španělsku a samozřejmě ostatním státům (protože Španělsko není jediné s těmito problémy) se snaží pomoci i Evropská unie v rámci strategií a iniciativ v této oblasti, které provádí pomocí politiky zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti je koordinovaná politika, která v rámci politik EU patří do položky politika se sdílenými kompetencemi, to znamená že orgány EU sdílí kompetence s členskými státy, co se týká podpory při nezaměstnanosti. Jde především, že členské státy si vytváří vlastní reformní plány, zpravidla na období tří let, kde zohlední veškeré problematické oblasti v oboru nezaměstnanosti ve své zemi a navrhnou prostředky pro zlepšení situace a zaváží se tyto prostředky zrealizovat.

V mé bakalářské práci se zaměřím na veškeré aspekty týkající se politiky zaměstnanosti, jako co představuje, jaké jsou její nástroje, co je jejím účelem. Dále se zmíním



o strategiích, které se začaly formovat a realizovat již v minulém století a též novodobých, které se zaměřují především na podporu zemím, jež jsou nejvíce zasaženy dnešní hospodářskou situací. Jedna z mých kapitol se také zaměřuje zejména na tři státy, kde každý z nich má v rámci nezaměstnanosti rozdílné problémy.

# 1. Teoretické souvislosti politiky zaměstnanosti

Motto: „Zaměstnanost nevytváří stát, ale zaměstnanci a zaměstnavatelé;  
stát jim v tom může pouze pomáhat nebo překážet<sup>1</sup>“

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky. Prostřednictvím makroekonomických regulátorů se snaží dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Definujeme ji jako *soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil*<sup>2</sup>. Zpravidla je výsledkem snahy státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů.

Pojmem hospodářská politika státu se zpravidla rozumí souhrn ekonomických opatření, jejichž cíle jsou orientovaný plošně, na celou ekonomiku, nebo do jejích různých částí. Z těchto příčin lze chápat politiku zaměstnanosti, hospodářskou politiku státu v oblasti trhu práce, ve třech úrovních:

- *makroekonomické*, kde se politika zaměstnanosti zaměřuje např. na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti a působí z větší části plošně, především na straně poptávky po práci. Programy tzv. makroekonomické politiky zaměstnanosti jsou závislé na celkovém systémovém zaměření hospodářské politiky, neboť nejde jen o řešení nezaměstnanosti, ale o celý vějíř příčin vztahových problémů souvisejících prvotně s ekonomickým růstem, platební bilancí a inflací. Plná zaměstnanost, stabilní ekonomický růst, cenová stabilita, vnější ekonomická rovnováha, charakterizovaná v delším časovém období vyrovnanou platební bilancí, tvoří spíše základní cíle současných hospodářských politik. Tyto cíle jsou však diskutabilní, takže často platí, že úspěch v jedné oblasti směřuje ke zhoršení v jiné oblasti (např. u inflace a nezaměstnanosti).
- *regionální*, zde politika zaměstnanosti (někdy je nazývána politikou trhu práce) řeší příčiny vzniklé nerovnováhy na trhu práce a přihlídnutí k regionálním aspektům nezaměstnanosti. Tyto programy působí na existující negativní důsledky fungování trhu práce. Do určité míry směřují k řešení konkrétních situací v konkrétních územích.

---

<sup>1</sup> Mudr. Milan Cabrnok – poslanec Evropského parlamentu

<sup>2</sup> WINKLER J., WILDMANOVÁ M.: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999.

- *mikroekonomické*, kdy firmy definují vlastní zásady pro přijímání a propouštění pracovníků, pro vývoj mezd a pro další související záležitosti v zaměřeních platných legislativních norem.

## **1.1 Cíle a nástroje státní politiky zaměstnanosti**

Státní politika zaměstnanosti (realizovaná zpravidla v makroekonomické a regionální rovině) se orientuje zejména na tyto aktivity:

- na přípravu adaptabilní pracovní síly, která se bude schopná upravit potřebám trhu práce,
- na rozvoj infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- vytváření podmínek pro územní pohyblivost pracovních sil odpovídající bytovou politikou, rozvojem dopravní infrastruktury apod.,
- na zajištění nebo prohloubení profesní flexibility pracovních sil,
- na snížení negativních důsledků technického rozvoje a strukturálních změn na trhu práce,
- na podporu pracovního zařazování osob s omezenou schopností uplatňování se na trhu práce (zdravotně postižené osoby, ženy, mládež, starší osoby),
- na zlepšení struktury zaměstnanosti v odvětvích a regionech.

Cílem státní politiky zaměstnanosti je:

- dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci,
- produktivně využívat zdrojů pracovních sil,
- zabezpečit práva občanů na práci.

Naplnování těchto cílů se uskutečňuje prostřednictvím široké škály činností, kde k nejdůležitějším patří:

- poradenská služba při výběru povolání,
- zprostředkování práce,
- podpora profesního vzdělávání,

- poskytování služeb situovaných na udržování a vytváření pracovních míst,
- poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, sociálních dávek, příp. mzdového vyrovnání při zániku podniku,
- výzkum a statistika trhu práce,

Používané nástroje politiky zaměstnanosti je možno dělit podle mnoha hledisek. Důležité je především členění nástrojů politiky zaměstnanosti *podle cílové skupiny*, přičemž do cílové skupiny se řadí *osoby nezaměstnané a hledající práci*, nebo *osoby zaměstnané*.

### 1.1.1 Nástroje orientované na nezaměstnané osoby

#### a) Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace

Tato opatření hrají na trhu práce ve většině vyspělých zemí velmi významnou roli. Jejich úkolem je zajistit kvalifikovanou pracovní sílu, usnadnit mládeži odchod ze škol na pracovní místa a snížit úroveň evidované nezaměstnanosti. Těžiště kvalifikačních a rekvalifikačních programů se orientuje na nezaměstnané, především na dlouhodobě nezaměstnané a nezaměstnanou mládež. Programy na obdržení kvalifikace jsou zaměřeny na získání teoretických vědomostí ve školních centrech a také na získání pracovních dovedností v podnicích. Programy jsou značně různorodé od určitých forem přípravy na povolání s uznávanou závěrečnou zkouškou až po konkrétní práci v podnicích, s případným přispíváním části nákladů podnikům.

#### b) Pomoc při začleňování osob na trh práce

Pomoc při profesním zařazování nezaměstnaných na trh práce se uplatňuje v rámci politiky zaměstnanosti v každé vyspělé zemi, přičemž druh a množství této pomoci je značně odlišné. Kupříkladu zaměstnavatelům je poskytována podpora ke mzdě, případně daňové zvýhodnění ve chvíli, kdy nezaměstnanou osobu zaměstnají. Tento druh pomoci je rozšířen především v Belgii, Dánsku, Španělsku a Francii. Dotace mohou být zvláště zaměřeny pouze na určitý typ podniků, např. malé a střední, nebo stanovené pouze pro vybrané regiony. Tyto dotace dostávají podniky znovu odděleně při zaměstnávání různých skupin nezaměstnaných (např. dlouhodobě nezaměstnaných). V některých zemích využívají takové

nástroje politiky zaměstnanosti, které mají pomáhat a podněcovat nezaměstnané v jejich snaze sehnat si zaměstnání. Jedná se o:

- úplnou nebo částečnou úhradu nákladů na představení se v novém zaměstnání,
- nákladů na změnu bydliště, které souvisejí s novým zaměstnáním,
- příplatky ke mzdě, když nezaměstnaný přijme ročně méně placené místo v porovnání s místem předchozím.

### **c) Pomoc při založení podniku**

Tyto způsoby pomoci jsou podstatně oddělené, co do rozsahu i do obsahu. V nejjednodušší podobě jsou zaměřeny na poskytnutí peněžní sumy, která se odvozuje z určitého násobku podpory v nezaměstnanosti. Vedle poskytování této fixní částky se poskytují v některých zemích dotace zaměstnavatelům na refundační částky úroků z investičních nákladů: Ve vybraných zemích jsou také poskytovány určité jistoty pro osoby pro případ, že v podnikání nebudou úspěšné.

### **d) Veřejně prospěšné práce**

Kroky v této oblasti jsou rozpracovány jako reakce na výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti. Jejich společným znakem je, že nemohou být zaměřeny na pravidelné činnosti podniků veřejných služeb nebo soukromého sektoru (jedná se pokaždé o dodatečné práce) a musí být orientována na veřejné zájmy. Nositel těchto opatření zpravidla bere na sebe povinnost vykonat určité práce a po určitou dobu jsou mu plně nebo částečně hrazeny náklady na zaměstnávání nezaměstnaných. Aby nezaměstnaní měli motivaci k práci, musí být tarifní mzda nebo mzda vyplácená v rámci těchto opatření vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Tato opatření jsou v různých zemích rozdělována cíleně (pro různé skupiny nezaměstnaných, v různých odvětvích, v různých regionech).

## **1.1.2 Nástroje orientované na zaměstnané osoby**

### **a) Opatření na získání a změnu kvalifikace**

Část kvalifikačních programů – především další profesní vzdělávání a přeškolení – není orientována pouze na nezaměstnané, ale také na zaměstnané. Všechny tyto programy jsou většinou uskutečňovány ve státních nebo soukromých rekvalifikačních centrech nebo podnikových zařízeních, přičemž dané náklady hradí zcela nebo zčásti stát. V některých zemích existují určité programy, v rámci kterých má zaměstnanec nárok na „vzdělávací“

dovolenou v rozsahu 250 hodin ročně. Toto období je financováno z fondu, který dotují a regulují zaměstnavatelé a stát.

#### **b) Zkrácení normálního pracovního času a délky životní pracovní aktivity**

Jde o opatření uskutečňované v souvislosti se zkrácením pracovního času, prostřednictvím redukce produkce, která může být vyvolána sezónním výpadkem produkce, dočasnou ztrátou trhu apod. V důsledku zavádění těchto opatření je možné udržet část kvalifikovaných pracovníků na pracovních místech. Osoby, které pracují na zkrácený pracovní úvazek (kde část mzdy je financována ve formě dotace) jsou zákonně postaveny na úrovni osob pracujících na plný úvazek. Tato forma práce je rozšířena nejvíce ve veřejných službách diferencovaně pro různé skupiny osob a různá odvětví.

Z opatření na zkrácení celoživotní pracovní doby jsou nejdůležitější programy předčasného odchodu do důchodu. Jejich základem je, že starším pracovníkům, kteří se rozhodnou odejít do důchodu před zákonem stanovenou věkovou hranicí se do dovršení důchodového věku vyplácí příslušná dávka. Úspěšnost tohoto opatření je závislá pochopitelně především na tom, jak vysoká je dávka, která může dát podnět k předčasnému (dobrovolnému) odchodu dané osoby z trhu práce. Finančně atraktivní řešení je ovšem vždy drahé a zatěžuje státní rozpočet. Důležitou podmínkou pro úspěšnost uvedeného opatření je též požadování znovuoobsazení takto uvolněného pracovního místa podle možností buď nezaměstnanou osobou s příslušnou kvalifikací nebo cíleně rekvalifikovanou osobou.

**Další způsob členění nástrojů politiky zaměstnanosti podle podnětů k vystoupení z trhu práce či podnětů ke vstupu na trh práce:**

a) **Podněty k vyloučení z trhu** čili převod osob ze segmentu aktivní (zaměstnané či nezaměstnané) části populace do neaktivní části populace. Na **straně poptávky po práci** se jedná o:

- dřívější odchody do důchodu;

Na **straně nabídky práce** se jedná o:

- placenou mateřskou dovolenou a obecně o příspěvky pro matky (příp. otce) s dětmi do určitého věku,
- podněty povzbuzující zahraniční pracovníky k návratu domů.

**b) Podněty ke vstupu na trh** čili převod osob ze segmentu neaktivní populace do ekonomicky aktivní části populace. **Na straně poptávky po práci** se jedná o:

- příspěvky ke mzdám vyplácené zaměstnavatelům při přijetí nového pracovníka

(zpravidla na nově vytvořené pracovní místo);

Na **straně nabídky práce** jde o:

- rekvalifikaci,
- různé formy dalšího vzdělávání,
- podporu regionální migrace,
- podněty začínajícím podnikatelům.

**c) Nevýhody a negativní sankce sloužící k vyloučení z trhu práce**, na **straně poptávky po práci** se jedná o:

- zákaz dětské práce,
- omezení či zákaz zaměstnávání přistěhovalců;

Na **straně nabídky práce** jde o:

- prodloužení povinné školní docházky,
- snížení možnosti výdělku důchodců bez krácení jejich starobních důchodů.

**d) Nevýhody a negativní sankce bránící určité osoby či celé sociální kategorie před vytlačováním z trhu práce**, na **straně poptávky po práci** jde o:

- pokuty pro zaměstnavatele, kteří nesplní předepsanou kvótu pracovních míst

pro zdravotně postižené osoby,

- určení maxima pracovních hodin,
- ochrana proti neoprávněnému propuštění z práce.

Na **straně nabídky práce** se jedná o:

➤ očekávání, že nezaměstnaní budou akceptovat příjem a kvalifikační úroveň v nabízených zaměstnáních (jinak ztratí podporu),

➤ případné zpochybnění závazného charakteru mzdových dohod mezi odbory a zaměstnavateli.

## **1.2 Pojetí politiky zaměstnanosti**

V západních ekonomikách byly v poválečném období uskutečňovány v podstatě dvě formy hospodářské politiky. V padesátých a šedesátých letech keynesiánská hospodářská politika a v sedmdesátých a osmdesátých letech neokonzervativní hospodářská politika. Obě varianty hospodářské politiky využívají různými způsoby vzájemnou koordinaci rozpočtové a monetární politiky, ale teoretické základy a konkrétní opatření jsou odlišné, což se zaměřuje i na pojetí a charakter uplatňované politiky zaměstnanosti.

**Keynesiánský přístup** se zakládá na skutečnosti, že nynější ekonomický systém je nestabilní a je nutné ho regulovat. Protože kritickým místem systému je výše celkové poptávky, je ekonomická regulace zaměřena na stimulaci poptávky, což se uskutečňuje určitými kroky prováděnými ve státním rozpočtu, tj. rozpočtovou politikou. V rámci aktivní rozpočtové politiky je hlavním cílem zvýšení důchodů jednotlivých subjektů. Tím bude stimulována poptávka, která povede k realizaci vyrobeného produktu. To povede k zvyšování tempa ekonomického růstu a vytváření pracovních míst a poklesu nezaměstnanost.

**Neokonzervativní hospodářská politika** je známá tím, že nynější ekonomický systém považuje za stabilní s dostatečně silným samo upravujícím mechanismem. Avšak, regulace a zásahy do ekonomiky zakládají nestabilitu. Teoretikové se tedy domnívají, že značná část nezaměstnanosti je nezaměstnanost dobrovolná, existující na základě osobních kalkulací, které zahrnují především vyšší reálných mezd, vyšší podpory v nezaměstnanosti, efekt z volného času, dodatečné náklady spojené se změnou pracovního místa. Myslí si, že rozsah zaměstnanosti nelze v dlouhém rozměru ovlivňovat stimulačními zásahy státu. Připouští se zde, že rozsah zaměstnanosti je možné změnit jen dočasně, krátkodobě, s možnými dlouhodobými negativními důsledky.

Ve druhé polovině osmdesátých let neokonzervativní hospodářská politika zaznamenala výrazný úspěch v dosažení cenové stability, tj. v boji proti inflaci, relativní úspěchy v oblasti vnější rovnováhy a hospodářského růstu, ale značný neúspěch na straně zaměstnanosti. Můžeme konstatovat, že došlo k preferenci cenové stability při obětování cíle dostatečné zaměstnanosti.



### **1.3 Členění politiky zaměstnanosti**

Politika zaměstnanosti prošla ve svém vývoji určitými etapami. Z historického hlediska byla se zprvu vyvíjela pasivní politika zaměstnanosti a byly uplatňovány nejrůznější formy podpor a dávek v nezaměstnanosti. Taková opatření se objevili již během první třetiny 20. století a byly projevem posunu vnímání příčin nezaměstnanosti jako jevu determinovaného společensky a sociálně ekonomickými faktory.

Aktivní politika zaměstnanosti se začala pozvolna rozvíjet do své nynější podoby od 50. let 20. století. Důvody pozdějšího uplatňování tohoto typu opatření je možné spatřovat ve vysoké poptávce po práci v období poválečné rekonstrukce, v nezaměstnanosti, v demografickém vývoji a v menších nárocích na strukturální a technologickou adaptaci pracovní síly.

Teprve v 70. letech 20. století nastává orientace na aktivní politiku zaměstnanosti, která by napomáhala strukturálním změnám a flexibilitě trhu práce. Do popředí se dostala podpora strany nabídky práce a její kultivace pomocí nástrojů, jako je pracovní výcvik, zlepšování dovedností při hledání práce, rekvalifikace a další opatření napomáhající pracovnímu umístění. Kromě toho se podporuje vytváření nových pracovních míst v rámci veřejného a soukromého sektoru na všech úrovních, zejména v oblastech, jako je životní prostředí, energie, doprava, trávení volného času, umění, sport a pečovatelské služby. Tato podpora se provádí finančními subwencemi tvorby nových míst, podporou lokálních podnikatelských iniciativ a pomocí přístupu k finančním zdrojům. Zdůrazňuje se v ní, že nezaměstnanost nelze řešit ani protekcionismem, ani zkracováním pracovní doby a dělením se o pracovní místa. Zdůrazňována je podpora zvyšování motivace a kvalifikace pracujících, tak i vnitřní tj. vytváření programů vzdělávání a přípravy na povolání, které mají základ v podniku a jsou spjaté s jeho podnikatelskými záměry.

Pro současné politiky zaměstnanosti ve vyspělých zemích je typické, že se **opouští preference příjmové ochrany nezaměstnaných a zdůrazňuje se investování do lidí a jejich schopností**. Do centra pozornosti se dostává podpora strany nabídky práce a její kultivace pomocí takových nástrojů, jako jsou rekvalifikace, doškolování, pracovní výcvik apod. Tento typ politiky zaměstnanosti je podporován např. „Bílou knihou“, která usiluje právě o vytváření nových pracovních míst a o podporu celoživotního vzdělávání.

Opatření politiky zaměstnanosti mají i svůj finanční rozměr. Zdrojem financování těchto aktivit jsou buď účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti, jež je založeno na platbách pojistného, které platí zaměstnanci i zaměstnavatelé anebo státní rozpočty čerpají z daní. Výdaje na politiku zaměstnanosti jsou určitou dotací placenou z daní nebo pojistného, zatěžují jejich plátce a vedou také k růstu ceny práce. Efektivní mohou být opatření politiky zaměstnanosti potud, pokud nevyvolávají nepřiměřený růst ceny práce a nadměrně vysoké daně či pojistné. Vysoká míra zdanění spolu s vysokou cenou práce může zaměstnavatelský sektor demotivovat a tvorbu pracovních míst brzdit a vést k útlumu ekonomického růstu. Politiku zaměstnanosti je proto třeba koncipovat velice opatrně a citlivě, neboť její efekty nemusí být nutně jen pozitivní. Její konkrétní podoba musí být výsledkem posouzení zpravidla rozporných ekonomických i sociálních úvah a možných důsledků.

Politika zaměstnanosti se dělí na **aktivní** a **pasivní**, níže každou z nich blíže specifikujeme.

### 1.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Úzce souvisí s rozvojem keynesiánské ekonomické teorie, byla od počátku zaměřena na konkrétní cílové skupiny – což jsou většinou nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných (lidé polokvalifikovaní, s nevhodnou kvalifikací, osoby se zdravotním nebo jinými handicapem). Její podstatou je eliminace kolektivních nevýhod různých skupin a kategorií nezaměstnaných.

*Aktivní politikou zaměstnanosti rozumíme všechna opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce. Cílem je:*

- zvýšení zaměstnanosti tak, aby v ekonomice nedošlo k podstatnému nárůstu inflace,
- změna struktury nezaměstnanosti.

**Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti** jsou z důvodu mezinárodní srovnatelnosti v rámci EU zařazeny do 5 skupin:

- **veřejné služby zaměstnanosti**, sem řadíme zprostředkování práce, intenzivní poradenství a kurzy a podporu pracovní mobility;
- **pracovní přípravu a výcvik**, kam náleží pracovní příprava a rekvalifikace

pro nezaměstnané;

- **programy pro nezaměstnanou mládež;**
- **programy pro handicapované osoby;**
- **podporu tvorby nových pracovních míst, která se dále člení:**
  - na podporu tvorby nových pracovních míst v soukromém sektoru,
  - na pomoc osobám, které se rozhodly samostatně podnikat a
  - na přímou tvorbu pracovních příležitostí ve veřejném sektoru.

### **1.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Podílí se na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany dočasně nezaměstnané.

Jako nástroje jsou používány tyto programy:

- příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň,
- předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce.

**Výdaje na pasivní politiku** většinou nepředstavují pozitivní řešení problému nezaměstnanosti; v některých případech mohou vést až k „sociálnímu parazitizmu“<sup>3</sup>.

Aktivní programy jsou považovány za efektivnější způsob boje s nezaměstnaností než pasivní. Má to nejen ekonomický, ale i politický a sociální aspekt. Mimo ekonomického problému zde vystupuje další požadavek: udržení rovnoprávného přístupu k zaměstnání pro nezaměstnané.

V roce 1964 byla přijata na 48 zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce **"Úmluva o politice zaměstnanosti"**<sup>4</sup>, ve které se každý členský stát Mezinárodní organizace práce (ILO), který tuto smlouvu ratifikoval, zavazuje provádět takovou aktivní politiku zaměstnanosti, která je zaměřena na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání.

---

<sup>3</sup> Sociálním parazitizmem se rozumí situace, kdy určitá skupina lidí si ze své dlouhodobé nezaměstnanosti vytvoří životní styl, přičemž využívá nepatrného finančního rozdílu mezi minimální mzdou a životním minimem.

<sup>4</sup> Ratifikace Úmluvy Československou socialistickou republikou byla zapsána dne 15. července 1975 generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce. Podle svého článku 5 Úmluva vstoupila pro Československou socialistickou republiku v platnost dnem 15. července 1976.

Tato politika zaměstnanosti bude zajišťovat, že:

- bude práce pro všechny, kteří mohou pracovat a hledají práci,
- tato práce bude co možná nejproduktivnější,
- bude existovat svobodná volba zaměstnání a co nejširší možnost, aby pracovník mohl získat kvalifikaci pro zaměstnání, pro které se nejlépe hodí, a aby v něm mohl využívat svých schopností a nadání bez ohledu na svou rasu, barvu pleti, pohlaví, náboženství, politická přesvědčení, národní nebo společenský původ.

Takto prováděná politika zaměstnanosti musí přihlížet k dosažené úrovni hospodářského rozvoje, vzájemnému vztahu mezi cíli v oblasti zaměstnanosti a mezi ostatními cíli hospodářské a sociální politiky a má být prováděna metodami, které jsou v souladu s vnitrostátními podmínkami a zvyklostmi dané země.

## 2. Vznik politiky zaměstnanosti v Evropské unii

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi.

Politika zaměstnanosti sama nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni. To znamená, že počet pracovníků, výkonnost, výdělky, kvalifikační nároky atd. jsou v kompetenci trhu. Usiluje sice o přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, ale spíše ve smyslu rovnováhy podporuje a doladuje, aniž by trh práce zásadním způsobem modifikovala. Rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce přísluší hospodářské politice a jejím opatřením směřujícím k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst.

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

a) **rozvoj infrastruktury na trhu práce.** Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje zprostředkovatelské. Informační a poradenské služby. Vytváří tak dokonalejší informovanost o volných pracovních místech, jejich struktuře a náročnosti i o uchazečích o práci (jejich kvalifikaci, požadavcích apod.), která při značné segmentaci trhu práce je nezbytná.

b) **podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností.** Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.

c) **zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly.** Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice kategoricky. Politika zaměstnanosti přispívá k organizování a podpoře rozmanitých rekvalifikačních programů.

d) **podílí se na zabezpečení životních podmínek** těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

Ekonomika tak funguje sama pro sebe, ale jako prostředek ke zlepšení materiálních a sociálních podmínek obyvatelstva a ekonomická integrace není jedinou sledovanou

prioritou. Cílem politiky zaměstnanosti a sociální politiky Evropské unie je dosažení vysoké míry zaměstnanosti a přiměřené kvality života, jež je nutná k vytvoření a soudržné společnosti.

Na konci 20. století se Unie svými dokumenty hlásila k vzájemně vyváženému vztahu mezi ekonomickým rozvojem, politikou zaměstnanosti a sociální politikou.

Stěžejním argumentem se stal předpoklad, že výkonnost, připravenost, motivovanost pracovní síly musí být propojena s vhodně zacílenou politikou zaměstnanosti a sociální politikou (včetně odpovídající úrovně sociálních standardů).

## **2.1 Smysl a poslání politiky zaměstnanosti a sociální politiky v EU**

Tyto aspekty jsou již po desetiletí zakotveny v základních dokumentech Evropské unie, avšak jako takové, nejsou prováděny na úrovni Evropské unie jako celku. Z toho plyne, že EU za jejich dodržování z hlediska cílů a koncepcí nenese odpovědnost. Výkon jejich poslání spočívá podle principu subsidiarity<sup>5</sup> na jednotlivých členských státech Evropské unie.

Smluvní ukotvení politiky zaměstnanosti a sociální politiky v příslušných dokumentech a jejich přijetí a následné aplikaci se v průběhu času vyvíjely a košatěly jako samostatný evropský integrační proces.

V červnu roku 1997 byla do Amsterodamské smlouvy<sup>6</sup> přidána kapitola jejíž hlavní přínos spočíval v zdůraznění politiky zaměstnanosti, členské státy se zavázaly ke:

- slazení své politiky zaměstnanosti s hospodářskou politikou EU pro podporu konkurenceschopnosti Společenství s ohledem na vysokou úroveň zaměstnanosti a boj proti vylučování z trhu práce;

---

<sup>5</sup>Tento princip praví, že "v oblastech, které nespádají do jeho výlučné působnosti, vyvíjí Společenství činnost v souladu se zásadou subsidiarity jen tehdy a pokud cíle navrhované činnosti nemohou být uspokojivě dosaženy členskými státy a mohou být z důvodů rozsahu či účinku navrhované činnosti lépe dosaženy Společenstvím".

<sup>6</sup> Amsterodamská smlouva - je výsledkem mezivládní konference zahájené zasedáním Evropské rady v Turínu 29. března 1996. Byla přijata na zasedání Evropské rady v Amsterodamu 16. - 17. června 1997. Z právního úhlu pohledu smlouva mění určitá ustanovení ve Smlouvě o Evropské unii, ve smlouvách zakládajících Evropské společenství a v souvisejících právních aktech. Amsterodamská smlouva ovšem tyto smlouvy nenahrazuje, spíše stojí vedle nich.

- podpoře flexibility a kvalifikovanosti pracovních sil, přizpůsobit trh hospodářským změnám;
- každoroční koordinaci a kontrole strategie zaměstnanosti;
- podpoře sociálního dialogu, případně za asistence Komise.<sup>7</sup>

Vzhledem k přetrvávajícím problémům na trhu práce v EU bylo svoláno mimořádné zasedání v listopadu roku 1997 *Lucemburský summit o zaměstnanosti*, na němž se pokusili vytyčit hlavní problémy na trhu práce, jež dusí nejen evropskou ekonomiku a její konkurenceschopnost, ale především realizaci hospodářské politiky a sociální koheze. Na zasedání byly formulovány první směrnice politiky zaměstnanosti v historii EU. Staví na 4 pilířích:

*I - Zlepšení zaměstnatelnosti (Employability )*

*II - Rozvoj podnikatelství (Enterpreunership )*

*III - Povzbuzení přizpůsobivosti firem a jejich zaměstnanců (Adaptability )*

*IV - Posílení politiky rovnosti příležitostí (Equal opportunities)*

V reálných výsledcích bylo toto zasedání naprostým neúspěchem.

V březnu roku 2000 v Lisabonu, kde bylo svoláno zasedání Evropské rady byla strategie zaměstnanosti začleněna do širšího rámce hospodářské a sociální politiky a byl představen nový sociální model, jenž by umožnil skutečné propojení konkurenceschopnosti s tradiční evropskou solidaritou. Poprvé se prosadil názor, že trvale nelze snížit nezaměstnanost cestou státních regulací a plánování, ale že úspěchy v politice zaměstnanosti mohou být generovány pouze takovou hospodářskou politikou, která je spojena se stimulací podnikatelské aktivity, jež ale bude i vhodnějším rámcem pro všechny aktéry, tzn. i pracovní síly.

Lisabonská strategie se však nerealizovala dle předpokládaného tempa a postupu, o nichž píše **Wim Kokova zpráva**<sup>8</sup>. V níž se píše, že celkový výkon hospodářství EU spíše zklamáním, přetrvávající strukturální slabosti jsou doprovázeny stoupajícími sociálními

<sup>7</sup> Čl. 136/ex – čl. 117-145 – čl. 122 Smlouvy o ES, Amsterdamské znění (Sociální ustanovení)

<sup>8</sup> Wim Kok Report, 3.11.2004

výdaji a klesajícími daňovými výnosy. Wim Kok navrhuje řadu klíčových doporučení ke změnám, v sociální oblasti především integrovat trh práce, zpružnit trh práce směrnicemi upravujícími činnost agentur pro dočasnou nájemní práci, upřesnit sociální zaopatření pro přeshraniční práci, koordinovat sociální ochranu a sladit evropský sociální model<sup>9</sup> se vznikajícím, na vědě založeným hospodářstvím. Tzv. sociální agenda EU do roku 2010 obsahuje návrh na minimální mzdu, mezigenerační přístup, partnerství mezi autoritami – celkově tzv. flexikurity. Evropa je a zůstane sociální, což můžeme hodnotit jako etický přístup, který však není v souladu s lisabonskými cíli – *být konkurenceschopnější*. Wim Kokova zpráva byla podkladem pro summit v březnu 2005, kde se přehodnotily dosavadní přístupy, ale základního atributu evropské integrace se členské země nevzdaly. Takže i nadále má být zvýšení konkurenceschopnosti dosaženo plně funkčním vnitřním trhem při zachování evropského sociálního modelu.

## **2.2. Strategie v oblasti podpory politiky zaměstnanosti**

### **2.2.1 Evropská strategie zaměstnanosti**

#### **2.2.1.1 Vznik a začátky ESZ**

Před Amsterodamskou smlouvou byla výhradní odpovědnost za politiky zaměstnanosti na straně členských států, přičemž úloha Komise se omezovala jen na podporu spolupráce na úrovni EU. V prosinci roku 1994 se Rada Evropské unie v Essenu inspirovala Delorovou Bílou knihou o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti<sup>10</sup> z roku 1993, v níž odsouhlasila klíčové cíle – tato práce se však zakládala na závěrech bez jakékoliv právní závaznosti.

V listopadu 1997 byla do oddílu Zaměstnanost Smlouvy začleněna nová ustanovení a na summitu o pracovních místech v Lucemburku byla zahájena Evropská strategie zaměstnanosti.

---

<sup>9</sup> Je ve své podstatě příslibem politiků občanům, příslibem ochránit občany od určitých problémů, „postarat se o ně“. Príslib sociálních jistot je dnes nejdůležitější nabídkou, kterou politici nabízí občanům výměnou za jejich podporu pro projekt Evropské unie.

<sup>10</sup> Bílá kniha Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost - výzvy a cesty vpřed do 21. století (Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century - White Paper COM(93) 700)



Na lisabonském zasedání Evropské rady v březnu 2000 si Evropská unie vytkla do nadcházejícího desetiletí nový strategický cíl: stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou na světě, schopnou zajistit udržitelný hospodářský růst s více a lepšími pracovními příležitostmi i vyšší sociální soudržností. Bylo stanoveno, že do roku 2010 Evropská strategie zaměstnanosti pomůže Unii nastolit podmínky pro plnou zaměstnanost (celková míra zaměstnanosti 70 % a míra zaměstnanosti žen 60 %) a posílit sociální soudržnost.

V březnu 2001 byly Evropskou radou ve Stockholmu doplněny průběžné cíle do roku 2005 a jeden dodatečný cíl: zaměstnanost starších pracovníků by do roku 2010 měla stoupnout na 50 %. Evropská rada v Barceloně (v březnu 2002) vyzvala ke zvýšení hranice věku odchodu do důchodu do roku 2010 o 5 let a určila cíle pro zajištění péče o děti (33 % pro děti do 3 let, 90 % pro děti ve věku od 3 let do zahájení povinné školní docházky), zejména s cílem usnadnit zaměstnanost žen. Na setkání Evropské rady v Barceloně byla také formulována výzva k zavedení srovnávacích systémů v rámci celé EU zaměřených na vzdělávání a odbornou přípravu, tyto byly schváleny v květnu 2003.

Na žádost hlav států a vlád na jarním zasedání Evropské rady v roce 2003 ustavila Komise Evropskou pracovní skupinu pro zaměstnanost v čele s bývalým ministerským předsedou Nizozemska Wim Kokem, jejímž úkolem je přezkoumat ESZ. Komise a Rada zařadily zjištění ze zprávy této pracovní skupiny do Společné zprávy o zaměstnanosti vypracované pro jarní zasedání Evropské rady v roce 2004. V něm byla potvrzena nutnost různých opatření členských států odpovídajících linii navržené pracovní skupinou, zaměřených na zvyšování adaptability pracovníků i podniků, na přilákání a udržení většího počtu pracovníků, na vyšší investování do lidského kapitálu a na lepší systém řízení.

U příležitosti střednědobé revize Lisabonské strategie (2005) předložila Komise Sdělení o růstu a pracovních místech (únor 2005). V tomto sdělení se navrhuje nově odstartovat Lisabonskou strategii s tím, že úsilí by se zaměřilo na dva cíle: zajištění silnějšího a trvalejšího růstu a většího počtu lepších pracovních míst. Procedura ESZ byla také upravena odpovídajícím způsobem.

### **2.2.1.2 Definice Evropské strategie zaměstnanosti**

Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ) byla založena s cílem určovat směry a zajišťovat koordinaci priorit politik zaměstnanosti prosazovaných členskými státy v rámci EU. V roce 1997 se členské státy zavázaly sestavit soubor společných cílů a úkolů pro politiku zaměstnanosti a každoročně výsledky monitorovat prostřednictvím postupu vytčeného v nové Amsterodamské smlouvě.

Hlavní kompetence v oblasti politiky zaměstnanosti sice stále náleží členským státům, ale Smlouva přičítá Radě a Komisi podstatně významnější roli a pověřuje je novými úkoly a do rozhodovacího procesu je také ve větší míře začleněn Evropský parlament.

Zařazením Protokolu o sociální politice<sup>11</sup> do Smlouvy byla rovněž zdůrazněna odpovědnost sociálních partnerů. ESZ je nedílnou součástí širšího souboru nástrojů, které instituce EU vytvořily za účelem podpory politik zaměstnanosti EU, a představuje současně i významný nástroj k dosažení cíle Lisabonské strategie, a sice vytvoření „většího počtu pracovních míst a lepší pracovní místa“. Je také jedním z prvků sociálního dialogu EU. ESZ kromě toho používá k podpoře členských států při prosazování dohodnutých politik zaměstnanosti Evropského sociálního fondu.

### **2.2.1.3 Způsob řízení Evropské strategie zaměstnanosti**

ESZ používá „otevřenou metodu koordinace“, založenou na klíčových zásadách subsidiarity (rovnováha mezi úrovní EU a úrovní členských států), konvergence (sladění činnosti), vzájemné výměny zkušeností (výměna příkladů dobré praxe), integrovaného přístupu (strukturální reformy rozšířené i na sociální, vzdělávací, daňovou, podnikovou a regionální politiku) a řízení podle cílů.

Pokud jde o posledně jmenovanou zásadu, strategie používá kvantifikovaná měření, cíle a porovnávání s cílem umožnit vlastní monitorování a hodnocení pokroku. K hodnocení výkonu a úsilí členských států v oblasti politik zaměstnanosti a podpory analýzy národních programů reforem se používají různé ukazatele. Ty jsou užity také ve Výroční zprávě o pokroku EU, která bude zahrnovat i návrh Společné zprávy o zaměstnanosti.

---

<sup>11</sup> Protokol o sociální politice byl Evropskou radou přijat v prosinci 1991 v Maastrichtu. Jeho začlenění do Smlouvy o Evropském společenství znamenalo další pokrok při uskutečňování Evropské sociální charty. Protokol podepsalo jedenáct členských států (Velká Británie nesdílěla cíle sociální politiky ostatních členských států), které tak vyjádřily svoji touhu pokračovat ve spolupráci v této oblasti na základě Úmluvy o sociální politice, která je přičleněna k Protokolu. Později se signatáři protokolu staly též Finsko, Rakousko a Švédsko.

Zmíněné ukazatele každoročně schvaluje Výbor pro zaměstnanost (EMCO), jemuž pomáhá při výběru a rozvíjení ukazatelů požadovaných pro hlavní směry zaměstnanosti pracovní skupina pro ukazatele Výboru pro zaměstnanost. V této skupině pro ukazatele pracují společně Komise a členské státy. Skupina vyvíjí soustavnou činnost a jejím cílem je zlepšit srovnatelnost, spolehlivost a aktuálnost databází. Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti na tomto poli rozsáhle spolupracuje s Eurostatem<sup>12</sup>.

#### 2.2.1.4 ESZ jako součást Lisabonské strategie

Plnění ESZ je od roku 2005 rovněž zařazeno do lisabonského cyklu řízení<sup>13</sup>. Po schválení nových **Integrovaných hlavních směrů** v červenci 2005 byla zahájena aplikace nového rámce ESZ pokrývajícího tříleté období od roku 2005 do roku 2008. ESZ používá ke koordinaci národních politik zaměstnanosti na úrovni EU několik nástrojů.

Na návrh Komise schvaluje Evropská rada soubor **Integrovaných hlavních směrů**. Ty stanoví společné priority politik členských států. První přijaté Integrované hlavní směry Komise navrhla v dubnu 2005 a Radou byly schváleny v červenci 2005. Brzy na podzim navrhly členské státy **národní program reforem**, který popisuje, jak budou implementovány hlavní směry na národní úrovni. Na základě svého hodnocení národních programů reforem schvaluje Komise EU **Výroční zprávu o pokroku EU** pro jarní zasedání Evropské rady.

Souběžně s tím počítá Komise s iniciativami na úrovni EU na podporu národních aktivit. Sdělení Komise z července 2005 „Společné akce pro růst a zaměstnanost: Lisabonský program Společenství<sup>14</sup>“.

Pokud to bude nutné, Komise může určit další kroky k revidování Lisabonského programu Společenství a navrhnout specifická doporučení pro jednotlivé země. Kapitulu

---

<sup>12</sup> Je statistickým úřadem Evropské unie, který je přímo podřízený Evropské komisi. Úkolem Eurostatu je předkládat harmonizovaná statistická data na úrovni celé EU a zároveň poskytovat statistické srovnání regionů (NUTS) a členských států.

<sup>13</sup> Koordinace národních politik zaměstnanosti na úrovni EU byla až do roku 2005 založena výhradně na ustanovení článku 128 Smlouvy o založení Evropského společenství, ačkoliv časové rozpisy hlavních směrů zaměstnanosti (HSZ) a hlavních směrů hospodářských politik (HSHP) byly sladěny od roku 2003.

<sup>14</sup> (KOM(2005) 330 v konečném znění) a „Příloha dokumentu Společné akce pro růst a zaměstnanost: Lisabonský program Společenství“ (SEK(2005) 981).

Zaměstnanost z Výroční zprávy o pokroku Rada schvaluje s cílem vytvořit na začátku následujícího roku **Společnou zprávu o zaměstnanosti**.

### 2.2.1.5 Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států

Členské státy ve spolupráci se sociálními partnery provádějí politiky vedoucí k dosažení cílů a prioritních činností. V souladu s Lisabonskou strategií usilují politiky zaměstnanosti členských států vyváženým způsobem o:

1. *Plnou zaměstnanost*: Dosažení plné zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti a neaktivity zvýšením poptávky po pracovních silách a jejich nabídky je zásadní pro udržení hospodářského růstu a posílení sociální soudržnosti.

2. *Zlepšení kvality pracovního místa a produktivity práce*: Úsilí o zvýšení míry zaměstnanosti probíhá současně se zvyšováním přitažlivosti pracovních míst, kvality pracovního místa i růstu produktivity práce a snižováním podílu chudých pracujících. Je třeba plně využít souvztažnosti mezi kvalitou pracovního místa, produktivitou a zaměstnaností.

3. *Posilování sociální a územní soudržnosti*: Je třeba rázných opatření, která posílí sociální začleňování, budou předcházet vylučování z trhu práce, podpoří zapojování znevýhodněných osob do zaměstnání a sníží regionální nerovnosti v zaměstnanosti, nezaměstnanosti a produktivitě práce, zejména v zaostávajících regionech.

Rovné příležitosti a boj proti diskriminaci jsou nezbytné pro dosažení pokroku. Zohlednění rovnosti pohlaví a podpora rovnosti žen a mužů by měly být zajištěny v rámci všech opatření.

V rámci nového mezigeneračního přístupu by se měla věnovat pozornost především situaci mladých lidí, provádění Evropského paktu mládeže<sup>15</sup> a podpoře přístupu k zaměstnání během celého pracovního života. V souladu s vnitrostátními cíli je třeba také věnovat zvláštní pozornost podstatnému snížení rozdílů v zaměstnanosti znevýhodněných osob včetně osob

---

<sup>15</sup> Cílem je zlepšit vzdělávání, odbornou přípravu, mobilitu, profesní integraci a sociální začlenění mladých Evropanů, a současně zajistit soulad mezi pracovním a rodinným životem.

se zdravotním postižením a rozdílů mezi státními příslušníky třetích zemí a občanů Evropské unie.

Při přijímání opatření by členské státy měly zajistit dobré řízení politik zaměstnanosti. Měly by vytvořit široké partnerství pro změnu, na kterém by se podílely parlamentní orgány a dotčené subjekty, a to i na regionální a místní úrovni.

Klíčovou úlohu by měli hrát sociální partneři na evropské i vnitrostátní úrovni. Členské státy vyzývají ke stanovení vlastních závazků a cílů, pro něž by měly vzít v úvahu uvedené cíle a doporučení přijatá na úrovni EU v roce 2004.

Zajištění dobrého řízení rovněž vyžaduje větší účinnost v přidělování administrativních a finančních zdrojů. Prostředky ze strukturálních fondů, zejména Evropského sociálního fondu, by členské státy měly po dohodě s Komisí směřovat na provádění evropské strategie zaměstnanosti a o uskutečněných opatřeních by měly podávat zprávy. Zvláštní pozornost by měla být věnována posilování institucionální a administrativní kapacity v členských státech.

### **2.2.1.6 Hlavní směry zaměstnanosti v letech 2005-2008**

1. Provádět politiky zaměstnanosti zaměřené na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti,
2. Podporovat celoživotní přístup k práci,
3. Zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám,
4. Zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce,
5. Podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a omezit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů,
6. Zajistit vývoj nákladů práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost,
7. Zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu,
8. Přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům,

Každý rok vlády jednotlivých zemí (prostřednictvím Výboru pro zaměstnanost) a evropské orgány předloží tzv. „balíček týkající se zaměstnanosti“. Ten obsahuje:

- pokyny ohledně vnitrostátních politik zaměstnanosti, které navrhuje Komise se souhlasem vlád členských států a které stanovují společné priority a cíle,
- zprávy vlád jednotlivých zemí, ve kterých jsou popsány jejich politiky zaměstnanosti a u nichž Komise analyzuje soulad s cíli strategie Evropa 2020 a stěžejních iniciativ.

Dále trochu podrobněji rozebereme jednotlivé hlavní směry politiky zaměstnanosti v letech 2005 – 2008. Dílčí dodatky ke každému hlavnímu směru budou jsou uvedeny v příloze č. 1.

### ***1. Provádět politiky zaměstnanosti zaměřené na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti.***

Politiky by měly přispět k tomu, aby celková průměrná míra zaměstnanosti v Evropské unii do roku 2010 dosáhla celkově 70 %, alespoň 60 % u žen a 50 % u starších pracovníků (55 až 64 let) a aby se snížila nezaměstnanost a neaktivita. Členské státy by měly zvážit stanovení národních cílů míry zaměstnanosti.

*Při dosahování těchto cílů by se opatření měla zaměřit na tyto priority:*

- přilákat více lidí do zaměstnání a udržet je v něm, zvýšit nabídku pracovních sil a modernizovat systémy sociální ochrany,
- zlepšit adaptabilitu pracovníků a podniků,
- zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace.

### ***2. Podporovat celoživotní přístup k práci prostřednictvím:***

- obnovené snahy o vybudování profesní dráhy u mladých lidí a ke snížení nezaměstnanosti mládeže, jak k tomu vyzývá Evropský pakt mládeže,
- rozhodných opatření pro zvýšení zapojení žen a snížení rozdílů v zaměstnanosti, nezaměstnanosti a v platech žen a mužů,
- lepšího sladění pracovního a soukromého života a zajištěním přístupných a cenově dostupných zařízení péče o dítě a jiné závislé osoby,
- podpory aktivního stárnutí včetně přiměřených pracovních podmínek, zlepšení stavu

zdraví (v souvislosti se zaměstnáním) a odpovídajících pobídek pro práci a odrazování od předčasného odchodu do důchodu,

- moderních systémů sociální ochrany včetně systému důchodů a zdravotní péče, zajištěním jejich sociální přiměřenosti, finanční udržitelnosti a schopnosti reagovat na měnící se potřeby tak, aby lépe podporovaly zapojení do trhu práce, setrvání v zaměstnání a prodlužování pracovního života.

### ***3. Zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám prostřednictvím:***

- aktivních a preventivních opatření na trhu práce včetně včasné identifikace potřeb, pomoci při hledání zaměstnání, poradenství a odborné přípravy jako součásti individuálních akčních plánů, poskytování nezbytných sociálních služeb podporujících integraci osob nejvíce vzdálených od trhu práce a napomáhajících k odstraňování chudoby,

- průběžného přezkumu pozitivních i negativních pobídek vyplývajících z daňových systémů a systémů sociálních dávek, včetně správy a podmínek pro vyplacení sociálních dávek a výrazného snižování vysokých mezních sazeb skutečného zdanění, a to zejména pro osoby s nízkými příjmy, při zajištění přiměřené úrovně sociální ochrany,

- rozvoje nových zdrojů pracovních míst v oblasti služeb pro jednotlivce i podniky, především na místní úrovni.

Pro možnost nalezení lepšího zaměstnání je rovněž nezbytné posílit infrastrukturu na trhu práce jak na úrovni členských států tak na úrovni EU, včetně sítě EURES.

### ***4. Zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce prostřednictvím:***

- modernizace a posilování institucí trhu práce, zejména služeb zaměstnanosti, s cílem zajistit větší transparentnost příležitostí k zaměstnání a odborné přípravě na vnitrostátní a evropské úrovni,

- odstranění překážek mobility pracovníků uvnitř Evropy v rámci Smluv,
- lepšího předvídání kvalifikačních požadavků, nedostatků a překážek na trhu práce,
- vhodného řízení ekonomické migrace.

***5. Podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů prostřednictvím:***

- úpravy pracovněprávních předpisů a v nutných případech přezkoumání různých opatření týkajících se smluvních vztahů a pracovní doby,
- řešení problému nenahlášené práce,
- lepšího předvídání a pozitivního řízení změn včetně hospodářské restrukturalizace, zejména změn souvisejících s otevíráním trhů tak, aby se minimalizovaly jejich sociální náklady a usnadnila adaptace,
- podpory a šíření inovačních a adaptabilních forem organizace práce za účelem zlepšení kvality pracovního místa, včetně zdraví a bezpečnosti, a produktivity práce,
- podpory přechodu mezi jednotlivými profesními postaveními včetně odborné přípravy, samostatné výdělečné činnosti, zakládání podniků a geografické mobility.

***6. Zajistit vývoj nákladů práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost:***

- podněcováním sociálních partnerů v oblastech jejich působnosti k tomu, aby stanovili takový rámec pro vyjednávání mezd, který bude odrážet výzvy v oblasti produktivity a trhu práce na všech příslušných úrovních, a vyhnuli se platovým rozdílům mezi ženami a muži,
- přezkoumáním vlivu nemzdových nákladů práce na zaměstnanost a podle potřeby úpravou jejich struktury a úrovně, především snížit daňové zatížení pracovníků s nízkou mzdou.

***7. Zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím:***

- inkluzivních politik vzdělávání a odborné přípravy a opatření pro výrazné usnadnění přístupu k počáteční odborné přípravě, střednímu a vyššímu vzdělání včetně učnovského vzdělávání a odborné přípravy pro podnikání,
- významného snížení počtu mladých lidí, kteří předčasně opouštějí školu,
- účinných strategií celoživotní učení nabídnutých všem ve školách, podnicích, orgánech veřejné moci a domácnostech v souladu s evropskými dohodami včetně přiměřených pobídek a mechanismů sdílení nákladů, a to s cílem podpory účasti



na nepřetržitém vzdělávání a odborné přípravě na pracovišti během celého životního cyklu, především v případě pracovníků s nízkou kvalifikací a starších pracovníků.

#### ***8. Přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům prostřednictvím:***

- zvyšování a zajišťování standardů přitažlivosti, otevřenosti a kvality vzdělávání a odborné přípravy, rozšiřování nabídky příležitostí vzdělávání a odborné přípravy, zajišťování pružných učebních plánů a rozšiřování možností mobility studentů a uchazečů o odborné vzdělání,
- usnadnění a diverzifikace přístupu všech ke vzdělávání a odborné přípravě a ke znalostem pomocí organizace pracovní doby, služeb podpory rodiny, poradenství pro volbu povolání a případně nových forem sdílení nákladů,
- reakce na nové profesní potřeby, klíčové schopnosti a budoucí požadavky na kvalifikaci prostřednictvím zlepšení definování a transparentnosti kvalifikací, jejich účinného uznávání a potvrzením neformálního a neoficiálního učení.

#### **Cíle a referenční úrovně stanovené v rámci evropské strategie zaměstnanosti v letech 2005-2008**

V rámci evropské strategie zaměstnanosti byly v roce 2003 dohodnuty tyto cíle a referenční úrovně:

- aby byl každé nezaměstnané osobě nabídnut nový začátek v průběhu šesti měsíců nezaměstnanosti v případě mladých lidí a dvanácti měsíců v případě dospělých, a to ve formě odborné přípravy, rekvalifikace, pracovní praxe, pracovního místa nebo jiného opatření týkajícího se zaměstnatelnosti, podle potřeby ve spojení se stálou pomocí při hledání zaměstnání,
- aby se do roku 2010 25 % dlouhodobě nezaměstnaných zapojilo do aktivních opatření ve formě odborné přípravy, rekvalifikace, pracovní praxe nebo jiného opatření týkajícího se zaměstnatelnosti s cílem dosažení průměru tří nejvyspělejších členských států,
- aby osoby, které hledají zaměstnání v rámci EU, mohly konzultovat všechna volná pracovní místa nabízená službami zaměstnanosti členských států,
- do roku 2010 zvýšení efektivního průměrného věku odchodu z trhu práce na úroveň

EU o pět let (ve srovnání s 59,9 lety v roce 2001), do roku 2010 zajištění péče o dítě pro alespoň 90 % dětí ve věku od 3 let do věku povinné školní docházky a alespoň 33 % dětí ve věku do 3 let,

- aby průměrná míra počtu mladých lidí předčasně opouštějících školu v EU nepřesáhla 10 %,
- aby alespoň 85 % mladých lidí ve věku 22 let mělo v EU ukončené vyšší střední vzdělání,
- aby v EU průměrná míra účasti na celoživotním učení dosáhla alespoň 12,5 % u obyvatelstva v produktivním věku (věková skupina 25 až 64 let).

### **2.2.1.7 Zhodnocení desetileté existence ESZ**

Říjen roku 2007 byl datem, kdy uplynulo deset let od vzniku hlavního nástroje EU v oblasti zaměstnanosti – ESZ. Strategie za svou dosavadní existenci přispěla ke zvýšení celkové zaměstnanosti, přičemž došlo i ke zvýšení dvou nejproblematictějších zaměstnaností, a to zaměstnanosti žen a starších pracovníků ve věku 55-65 let. To pomohlo snížit dlouhodobou nezaměstnanost mezi roky 1997 – 2007 z 5 % na 3,6 %. Zkrátila se i průměrná doba trvání nezaměstnanosti. V těch státech, které využívaly ESZ nejdéle, došlo ještě k výraznějšímu zlepšení.

ESZ podnítila strukturální změny v členských státech a umožnila posunout zaměstnanost na první místo mezi politickými prioritami jak na evropské úrovni společnými zprávami Evropské radě, tak i na vnitrostátní úrovni pomocí vnitrostátních plánů zaměstnanosti. Během tohoto desetiletí nezaměstnanost kolísala. Před rokem 2001 došlo k velkému poklesu, mezi lety 2001 - 2004 ke vzestupu, zejména v nových členských státech, po roce 2004 pak opět k poklesu.

ESZ se za deset let stala mezníkem působícím jako vzor pro politiku koordinace nejen zaměstnanosti, ale i v oblasti sociální ochrany, vzdělávání a odborné přípravy.

Od roku 2007 se stále diskutovanějším tématem na úrovních evropských institucí stává „**flexikurita**“, pod kterou je chápán zcela nový přístup sjednocující pružnost a jistotu. Flexikurita se stává novým prostředkem k posílení implementace Lisabonské strategie, prostředkem k vytváření více a lepších pracovních míst, k modernizaci pracovních trhů, prostředkem k podpoře pracovních míst prostřednictvím nových forem flexibility a jistoty.

Termín pochází z anglického „flexicurity“ vzniklého spojením „flexibility“ (pružnosti) „security“ (jistoty).

### **2.2.1.8 Hlavní směry zaměstnanosti v letech 2008-2010**

Jednotlivé směry v těchto letech jsou totožné ze směry z let 2005-2008. Docházelo pouze k některým změnám při podrobnějším rozboru dílčích hlavních směrů.

#### **Cíle a referenční úrovně stanovené v rámci evropské strategie zaměstnanosti na rok 2008-2010**

V rámci evropské strategie zaměstnanosti byly dohodnuty tyto cíle a referenční úrovně:

- aby každé nezaměstnané osobě bylo nabídnuto pracovní místo, učební poměr, doplňující odborná příprava nebo jiné opatření zaměstnanosti; v případě mladých lidí, kteří ukončili školní docházku, nejpozději do čtyř měsíců do roku 2010 a v případě dospělých nejpozději do dvanácti měsíců,
- aby se do roku 2010 25 % dlouhodobě nezaměstnaných zapojilo do aktivních opatření ve formě odborné přípravy, rekvalifikace, pracovní praxe nebo jiného opatření týkajícího se zaměstnatelnosti s cílem dosáhnout průměru tří nejvyspělejších členských států,
- aby osoby hledající zaměstnání v rámci EU měly možnost nahlížet do seznamů všech volných pracovních míst inzerovaných prostřednictvím služeb zaměstnanosti členských států,
- aby do roku 2010 došlo na úrovni EU ke zvýšení skutečného průměrného věku odchodu z trhu práce o pět let oproti roku 2001,
- aby do roku 2010 byla zajištěna péče pro alespoň 90 % dětí ve věku od 3 let až do doby zahájení školní docházky a pro alespoň 33 % dětí mladších 3 let věku,
- aby průměrná míra počtu mladých lidí, kteří předčasně ukončují školní docházku, nepřesahovala v EU 10 %,
- aby do roku 2010 alespoň 85 % mladých lidí v EU ve věku 22 let mělo ukončené vyšší střední vzdělání,
- aby průměrná míra účasti na celoživotním učení v EU dosáhla

alespoň 12,5 % u obyvatelstva v produktivním věku (věková skupina 25 až 64 let).

### **2.2.2 Politika zaměstnanosti v rámci Lisabonské strategie**

Na jaře roku 2000 přijala Evropská rada tzv. lisabonskou strategii, nazvanou podle místa, kde byl tento nový strategický cíl všemi patnácti členskými zeměmi schválen. Tato komplexní strategie, která byla rozvržena na celé desetiletí 2000-2010, byla v závěrech lisabonského zasedání Evropské rady formulována takto: Unie se má stát *„nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“*.

K dosažení tohoto cíle se Unie rozhodla zaměřit na splnění těchto úkolů:

- 1) Připravit přechod k ekonomice a společnosti založené na znalostech, a to pomocí lepších politik, pokud jde o informační společnost, výzkum a technologický rozvoj prostřednictvím urychlení procesu strukturálních reforem směřujících ke konkurenceschopnosti, inovacím a dokončení vnitřního trhu.
- 2) Modernizovat evropský sociální model, investovat do lidí a bojovat proti vylučování ze společnosti.
- 3) Udržet zdravou ekonomickou perspektivu a příznivý výhled pokud jde o růst, a to aplikací vhodné kombinace makroekonomických politik.

Lisabonská strategie představuje scénář pro komplexní hospodářskou, sociální a ekologickou (enviromentální) obnovu Evropské unie. Nezahrnuje jen čistě ekonomický záměr – vytvořit vysoce konkurenceschopnou ekonomiku – ale má také sociální dimenzi (zejména dosáhnout plné zaměstnanosti a zdokonalit sociální soudržnost), a také dimenzi ekologickou: uskutečňovat udržitelný rozvoj. Obsahuje proto ucelený a vzájemně se podporující soubor opatření, která byla formulována tak, aby se zvýšila výkonnost Unie, aniž by byla ohrožena sociální soudržnost a aniž by bylo znehodnoceno životní prostředí. Tato opatření mají vytvořit podmínky pro plné využití potenciálu Unie, pro nepřerušovaný růst, který nebude ohrožován inflací. Mají zlepšit konkurenceschopnost a umožnit firmám, aby vytvářely nová pracovní místa a aby byly tvůrci bohatství společnosti. Mají zajistit sociálně soudržnou společnost a zajistit, aby se investice do životního prostředí a udržitelný rozvoj vzájemně posilovaly.

Nový strategický cíl Evropské unie byl na základě důkladné analýzy předchozího období podrobně rozpracován na zasedání Evropské rady v Lisabonu a postupně na pravidelných jarních zasedáních Evropské rady hodnocen, dále obohacován a rozšiřován o další opatření.

Zatím se konala tři tato hodnotící zasedání Evropské rady:

- ve Stockholmu (březen 2001),
- v Barceloně (březen 2002) a
- v Bruselu (březen 2003).

### **2.2.2.1 Hlavní pilíře lisabonské strategie**

Lisabonské zasedání Evropské rady na jaře 2000 vytyčilo celkem osm směrů, kterými se má ubírat „radikální transformace evropské ekonomiky“. Jsou to:

- informační společnost pro všechny,
- vytvoření evropského výzkumného prostoru,
- odstranění překážek pro podnikání, zejména pro malé střední podniky,
- ekonomická reforma spojená s dokončováním vnitřního trhu,
- vytvoření integrovaných finančních trhů,
- lepší koordinace makroekonomických politik,
- *aktivní politika zaměstnanosti,*
- *modernizace evropského sociálního modelu,*

Stockholmské zasedání Evropské rady (březen 2001) k nim dodalo ještě jeden směr činnosti:

- udržitelný rozvoj a kvalita života.

Uvedené hlavní směry lisabonské strategie můžeme rozdělit do tří skupin: *ekonomické, sociální a ekologické* (enviromentální), takže se dnes hovoří o třech pilířích této strategie.

Vzhledem k mému zaměření se dále budeme blíže zabývat pilíři, které souvisí s politikou zaměstnanosti v Evropské unii.

### **2.2.2.2 Sociální pilíř lisabonské strategie**

## **Aktivní politika zaměstnanosti**

Relativně vysoká nezaměstnanost je jednou ze slabin Evropské unie, takže příliš mnoho lidí je vyčleněno ze společnosti. Komise uvedla, že v roce 2000 zhruba 10 % práceschopného obyvatelstva (15 milionů osob) bylo bez práce. Kdyby se podařilo, aby všechny členské státy udržely zaměstnanost na úrovni nejúspěšnějších evropských států a také USA, bylo by možné nabídnout práci 30 milionům osob, což je dvojnásobek současného počtu nezaměstnaných. Dosažení takového čísla by znamenalo, že Evropa by plně využívala svůj pracovní potenciál.

### **2.2.2.3 Hlavní slabiny situace na pracovním trhu členských zemí**

- pouze polovina žen v zemích EU pracuje, na rozdíl od USA, kde je tento podíl dvoutřetinový,
- evropské země mají mnohem nižší podíl zaměstnanosti ve službách ve srovnání s USA,
- existují velké rozdíly mezi členskými zeměmi: nezaměstnanost je soustředěna v Německu, Francii, Itálii a Španělsku; je největší v jižních a odlehlých regionech a v oblastech s útlumem průmyslové výroby,
- vysoká je dlouhodobá (strukturální) nezaměstnanost: polovina nezaměstnaných je bez práce více než jeden rok,
- existuje nedostatek kvalifikovaných pracovníků v sektorech informačních technologií, kvůli nedostatečným výdajům na výchovu a školení,
- vysoce je nezaměstnaností postižen věková skupina mezi 55 - 65 lety.

Evropská komise odhadla, že náklady spojené s nízkou mírou zaměstnanosti, chudobou a sociálním vyloučením jsou kolosální. Nízké využívání pracovního potenciálu a s tím spojené náklady (včetně nákladů ohroženého zdraví, vyšší kriminality atd.) se pohybují mezi 1 až 2 mld. € ročně, což představuje 12 - 20 % celkového HDP Unie.

Evropská unie se tímto problémem intenzívně zabývá od roku 1997, kdy bylo rozhodnuto o zahájení koordinované strategie zaměstnanosti, spojené s každoročním hodnocením situace na trhu práce jednotlivých členských zemí (Lucemburský proces), s doporučeními Rady, jak situaci zlepšit, popularizací nejúspěšnějších zemí a vypracováním Národních akčních plánů

pro zaměstnanost. Díky této strategii se podařilo poněkud snížit míru nezaměstnanosti. Lisabonská strategie navazuje na tento program s cílem vytvořit více a lepších pracovních míst v členských zemích, spojuje ho s dalšími oblastmi politiky a usiluje také o zapojení různých subjektů. Sociální partneři mají být více zapojeni do formulování a realizace aktivní politiky zaměstnanosti.

*Lisabonský summit vyzval, aby se tato politika zaměřila na čtyři oblasti zásadního významu:*

1. Zvýšení zaměstnanosti má být výsledkem toho, že bude kvalifikace pracovníků uváděna do souladu s nabídkou, přičemž hlavní roli přitom mají hrát národní služby v oblasti zaměstnanosti, jež se mohou opřít o celoevropskou databázi volných pracovních míst a vzdělávacích možností. Mají být také podporovány speciální programy, které by umožnily nezaměstnaným získat požadovanou kvalifikaci,
2. Mnohem větší důraz má být kladen na celoživotní vzdělávání, které je základní složkou evropského sociálního modelu. K tomu mají být podporovány dohody mezi sociálními partnery, zaměstnavateli a odbory, o inovacích a o celoživotním vzdělávání. Předpokládá se zavádění pružných úprav pracovní doby,
3. Má se zvyšovat zaměstnanost ve službách, včetně služeb osobních, nacházet řešení pro nejvíce znevýhodněné kategorie osob,
4. Má být podporována zásada rovných příležitostí pro muže a ženy, lepší sladování pracovní doby a rodinného života, zejména zavedením nového systému hodnocení péče o děti.

Celkovým výsledkem těchto opatření by mělo být, aby se *do roku 2010 zvýšila míra zaměstnanosti* ze současných průměrných **61 %** a co nejvíce se přiblížila **70 %**. Proto je ale nutná návaznost jednotlivých typů vzdělání, možnost celoživotního vzdělávání. Aby počet *zaměstnaných žen*, jichž je dnes v průměru **51 %**, se do roku 2010 *zvýšil* na více než **60 %**. Vzhledem k rozdílné situaci na trhu práce jednotlivých členských států se doporučuje, aby zpracovaly svůj národní plán zvyšování zaměstnanosti.

#### **2.2.2.4 Modernizace evropského sociálního modelu**

V závěrech lisabonského summitu čteme, že lidé jsou hlavním aktivem Evropy a musí být proto v centru pozornosti všech politik, které Unie provádí. Má-li být upevněno místo Evropy

ve znalostní ekonomice, musí se zvýšit investice do lidského kapitálu. Zároveň aktivní a dynamický sociální stát musí zabránit tomu, aby nástup nové ekonomiky nerozmnožil stávající sociální problémy: nezaměstnanost, chudobu a vylučování ze společnosti. Proto se musí evropské systémy vzdělávání a odborné přípravy přizpůsobit požadavkům nové ekonomiky. Zejména se musí příležitost vzdělávání a odborné přípravy nabízet sociálním skupinám v různých etapách jejich životního běhu: mládeži, nezaměstnaným dospělým osobám a také těm, kteří sice zaměstnáni jsou, avšak jsou ohroženi tím, že rychlé technologické změny znehodnotí jejich kvalifikaci.

Evropská rada v souladu s tím vyzvala členské státy, aby se s přihlédnutím ke své specifické situaci zaměřily na dosažení těchto cílů:

1. Každým rokem výrazně zvyšovat objem investic do lidských zdrojů,
2. Do roku 2010 snížit na polovinu počet osob ve věku 18 - 24 let, které mají pouze nižší středoškolské vzdělání a nejsou zapojeny do dalšího vzdělávání a odborné přípravy,
3. Školy a střediska odborné přípravy, všechny již napojené na internet, se musí přetvořit na víceúčelová všeobecně přístupná místní vzdělávací střediska oslovující široké spektrum sociálních skupin. Mezi školami, středisky odborné přípravy, firmami a výzkumnými zařízeními musí vzniknout výuková partnerství,
4. Na evropské úrovni definovat rámec základních dovedností, které budou poskytovány formou celoživotního vzdělávání: dovednosti v informačních technologiích, cizí jazyky, technologická a podnikatelská kultura. Pro zvyšování digitální gramotnosti má být v celé Unii zaveden evropský diplom v oblasti základních dovedností v informačních technologiích.
5. Do konce roku 2000 mají být definovány nástroje k rozšiřování mobility studentů, učitelů, školících a výzkumných pracovníků, s využitím stávajících programů (Socrates, Leonardo, Youth). Měly být odstraněny překážky v uznávání kvalifikace, překážky mobility učitelů (do roku 2002),
6. Bude vypracován společný evropský formulář pro sestavování Curriculum vitae, který má usnadnit mobilitu osob mezi členskými zeměmi.

Evropský sociální model se svými rozvinutými systémy sociální ochrany zůstává základem přechodu ke znalostní ekonomice. Tyto systémy je však nutno přizpůsobit, aby zajišťovaly, že se pracovat vyplácí a zejména, aby byla zajištěna jejich



dlouhodobá udržitelnost vzhledem ke stárnoucí populaci, aby se podporovalo začleňování do společnosti a aby byly zajištěny kvalitní zdravotnické služby.

Společnost opírající se o znalosti vytváří obrovské potenciální možnosti, které by měly podstatně omezit vylučování ze společnosti :

- jednak prostřednictvím očekávaných vyšších měr růstu a zaměstnanosti,
- jednak otevíráním nových možností společenské participace.

Na druhou stranu zvláštním problémem, s nímž se musí přechod ke znalostní ekonomice vypořádat, je riziko, že propast mezi těmi, kteří mají přístup k novým znalostem a těmi, kteří zůstávají vyloučení, se bude ještě rozšiřovat. Má-li se znalostní společnost vyhnout nebo minimalizovat toto riziko, musí usilovat o to, aby pracovníci měli co nejširší přístup ke znalostem a příležitostem a musí zejména bojovat proti nezaměstnanosti. Nejlepší obranou proti vylučování ze společnosti je mít práci, říká se v závěrech lisabonského summitu.

Evropská rada proto vyzvala, aby Rada a Komise za tím účelem formulovaly prioritní směry činnosti zaměřené na konkrétní cílové skupiny:

- menšiny,
- děti,
- staré osoby,
- invalidy.

Vzhledem ke značné šíři problémů a naléhavosti jejich řešení očekávala Evropská rada, že její jednání v Nice (prosinec 2000) dospěje k dohodě o Evropské sociální agendě, v níž budou spojeny všechny aktivity související s modernizací evropského sociálního modelu. V prosinci 2000 byla skutečně v Nice Evropskou radou přijata Evropská sociální agenda, jež formuluje hlavní směry budoucí sociální politiky.

### **2.2.3 Evropa 2020**

Na období do roku 2020 byla přijata strategie Evropské Unie Evropa 2020. Stěžejním cílem této strategie je dostat hospodářství EU z krize a připravit ho na další desetiletí.

Růstu by měli napomoci tři klíčové síly, ke které by se na základě konkrétních kroků v rámci EU a členských států mělo přistoupit a těmi kroky jsou:

- inteligentní růst (podpora znalostí, inovací, vzdělávání a digitální společnosti),
- udržitelný růst (produkce méně náročná na zdroje a podpora konkurenceschopnosti EU),
- růst podporující začleňování (zvýšení účasti na trhu práce, získávání dovedností a boj proti chudobě).

Též stanovili pět zásadních cílů, které určují, kde by se EU mohla nacházet v roce 2020, a které možná jednou budou sloužit k posuzování pokroku. Tyto cíle by měly členské státy v rámci zohlednění své momentální výchozí situace převést do podoby cílů vnitrostátních. Jde o následující cíle:

- 75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno,<sup>16</sup>
- 3 % HDP Evropské unie by měla být investována do výzkumu a vývoje,
- v oblasti klimatu a energie by mělo být dosaženo takzvaných cílů „20-20-20“,<sup>17</sup>
- zlepšení úrovně vzdělání, zejména snahou snížit míru předčasného ukončování školní docházky pod 10 % a zvýšit podíl osob ve věku 30-34 let s dokončeným terciárním nebo srovnatelným vzděláním na nejméně 40 %, <sup>18</sup>
- podpora sociálního začlenění, zejména prostřednictvím snižování chudoby, a to snahou snížit počet lidí ohrožených chudobou nebo vyloučením nejméně o 20 milionů<sup>19</sup>.

Podrobněji tuto strategii probereme v kapitole č. 4.

## **2.3 Finanční nástroj politiky zaměstnanosti**

### **2.3.1 Evropský sociální fond**

---

<sup>16</sup> Mimo jiné i prostřednictvím vyšší účasti mladých lidí, starších pracovníků, pracovníků s nízkou kvalifikací a lepší integrace legálních migrantů.

<sup>17</sup> Jedná se o snížení emisí skleníkových plynů o 20 % oproti úrovním roku 1990, zvýšení podílu energie z obnovitelných zdrojů v konečné spotřebě energie na 20 % a o posun ke zvýšení energetické účinnosti o 20 %.

<sup>18</sup> V této oblasti existuje pravomoc členských států stanovit a uskutečnit kvantitativní cíle v oblasti vzdělávání.

<sup>19</sup> Toto obyvatelstvo se definuje jako počet osob, které jsou ohroženy chudobou a vyloučením podle tří ukazatelů (lidé ohrožení chudobou, lidé ohrožení hmotnou deprivací, lidé žijící v domácnostech nezaměstnaných), přičemž členské státy si mohou stanovit vnitrostátní cíle na základě nejvhodnějších ukazatelů s ohledem na své specifické podmínky a priority.

V roce 1951 podepsaly Francie, Západní Německo, Itálie, Belgie, Nizozemsko a Lucembursko Pařížskou smlouvu o zřízení Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO). Jeden z výsledků Smlouvy o ESUO, Fond ESUO pro přeškolení a přesídlování pracovníků byl předchůdcem Evropského sociálního fondu (ESF).

V roce 1957 vzniklo na základě Římské smlouvy Evropské hospodářské společenství (EHS) a s ním i ESF, jehož cílem bylo zlepšit pracovní příležitosti ve Společenství podporou zaměstnanosti a zvyšováním geografické a pracovní mobility pracovníků.

Ve svých počátcích byl ESF využíván jako prostředek ke „kompenzaci“ ztráty práce. Pomáhal pracovníkům v odvětvích, která procházela restrukturalizací, tím, že jim poskytoval příspěvky na přeškolení. Těm, kteří opustili svůj kraj a šli hledat práci jinde, pomáhal též při přesídlení. ESF bylo možné využívat v širší míře než fond ESUO, protože zahrnoval všechna odvětví kromě zemědělství. ESF je prostředkem k vytváření většího počtu a lepších pracovních míst.

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie, zřízený za účelem zmenšování rozdílů v prosperitě a životní úrovni v členských státech a regionech EU, a jako takový prosazuje hospodářskou a sociální soudržnost.

Činnost ESF je zaměřena na podporu zaměstnanosti v Evropské unii. Napomáhá členským státům lépe vybavovat evropské pracovní síly a společnosti k tomu, aby čelily novým globálním výzvám. Financování je rozloženo napříč členskými státy a regiony. Prostředky směřují zejména do míst, jejichž hospodářský rozvoj se vyvíjí hůře.

Jedná se o klíčový prvek strategie Evropské unie pro růst a pracovní místa, která je zacílena na zlepšování života občanů Evropské unie tím, že jim poskytuje lepší kvalifikaci a lepší vyhlídky na pracovní uplatnění.

Strategie pro růst a pracovní místa je hlavní strategií Evropské unie pro zajišťování současné a budoucí prosperity a blahobytu Evropy a Evropanů. V tomto kontextu Evropská strategie zaměstnanosti spojuje 27 členských států, aby pracovaly na zvyšování schopnosti Evropy vytvářet vyšší počet dobrých pracovních míst a poskytl lidem takovou kvalifikaci, aby

mohli tato pracovní místa obsazovat. Směřuje ESF, který vynakládá evropské peníze na dosažení těchto cílů.

Strategie a rozpočet ESF se projednávají a schvalují mezi členskými státy EU, Evropským parlamentem a Komisí. Na jejich základě plánují členské státy spolu s Evropskou komisí sedmileté operační programy.

Tyto operační programy jsou potom zaváděny prostřednictvím široké škály organizací ve veřejném i soukromém sektoru. Mezi tyto organizace patří národní, regionální a místní orgány, vzdělávací a školicí instituce, nevládní organizace<sup>20</sup> (NGO) a dobrovolný sektor, spolu se sociálními partnery, jako jsou odborové organizace a závodní rady, průmyslová a profesní sdružení a jednotlivé společnosti.

Současný programovací cyklus ESF běží od roku 2007 do roku 2013 pod heslem „**Investice do lidí**“. Během tohoto období ESF vynaloží investice ve výši kolem 75 miliard eur – téměř 10 % rozpočtu EU – na projekty zvyšující zaměstnanost. Finanční prostředky se vynakládají v šesti specifických prioritních oblastech:

- posílení lidského kapitálu (34% z celkových prostředků)
- zlepšování přístupu k zaměstnání a udržitelnost (30 %)
- zvyšování přizpůsobivosti pracovníků a společností, podniků a podnikatelů (18 %)
- zlepšování sociálního začlenění znevýhodněných osob (14%)
- posilování institucionální kapacity na celostátní, regionální i místní úrovni (3 %)
- mobilizace pro reformy v oblasti zaměstnanosti a začleňování (1 %)

V každém regionu bude skutečná distribuce finančních prostředků záviset na místních a regionálních prioritách. Všech šest priorit platí na cíl Konvergence i na cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost; konvergenční regiony budou však obvykle klást důraz na „*posílení lidského kapitálu*“.

### **2.3.2 Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci**

---

<sup>20</sup>organizace nezřizovaná státem a na státu nezávislá, která je určena k obecně prospěšné činnosti nebo k neziskové činnosti pro soukromý prospěch.

Evropskou komisí nově vytvořený fond v roce 2006, který poskytuje jednorázovou a časově omezenou individuální podporu na služby, které mají podle konkrétní situace pracovníkům, kterých se dotkla globalizace, pomoci například formou individuálních dávek, rekvalifikací nebo poradenstvím při hledání nového zaměstnání. Ročně disponuje částkou až 500 milionů eur.

## **2.4 Orgány EU v oblasti zaměstnanosti**

V oblasti zaměstnanosti působí také instituce EU, především Evropský parlament, Rada EU a Evropská komise. Poradní orgány těchto institucí jsou například: Výbor pro zaměstnanost, poradní orgán pro realizaci motivačních opatření Společenství v oblasti zaměstnanosti, pracovní skupina pro EURES, atd.

V jednotlivých členských státech působí v oblasti zaměstnanosti především parlamenty, vlády, ministerstva, hlavně ministerstvo práce a sociální věcí a ministerstvo pro místní rozvoj, také státní regionální rady a vlády regionálních a místních samospráv.

### **2.4.1 Služba EURES**

Síť EURES, která vznikla v roce 1993, je výsledkem spolupráce Evropské Komise, veřejných služeb zaměstnanosti členských států EHP (zemí EU a Norska, Islandu a Lichtenštejnska) a dalších partnerských organizací. Do spolupráce v rámci sítě EURES je zapojeno také Švýcarsko. Síť EURES čerpá ze společných zdrojů členů EURES a partnerských organizací, díky čemuž může pracovníkům i zaměstnavatelům poskytovat vysoce kvalitní služby.

Účelem sítě EURES je poskytovat informace, poradenství a služby v oblasti nábory a vyhledávání pracovních míst (zprostředkování) pracovníkům, zaměstnavatelům i všem občanům, kteří by chtěli využít výhod zásady volného pohybu osob.

EURES disponuje sítí více než 850 poradců EURES, kteří jsou v každodenním kontaktu s uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli po celé Evropě.

Důležitou roli sehrává EURES také v přeshraničních regionech, kde slouží k poskytování informací o nejružnějších problémech souvisejících s přeshraničním dojížděním za prací, s nimiž se mohou potýkat pracovníci i zaměstnavatelé, a napomáhá jejich vyřešení.

### **2.4.2 Program PROGRESS**

Program Evropské unie pro zaměstnanost a sociální solidaritu. Byl zřízen za účelem finančně podporovat plnění cílů Evropské unie v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a rovných příležitostí, které jsou stanoveny v Sociální agendě. Program zároveň přispívá k dosažení cílů Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost.

Program PROGRESS je naplánován na období od roku 2007 do roku 2013. Paralelně s ním jsou poskytovány prostředky z Evropského sociálního fondu (ESF). Program nahrazuje čtyři předešlé programy, jejichž platnost skončila v roce 2006 a které se zaměřovaly na téma diskriminace, rovnost žen a mužů, opatření v oblasti zaměstnanosti a v boji proti sociálnímu vyloučení. Evropská unie se rozhodla zřídit jediný program s cílem zjednodušit financování z EU a soustředit se na zlepšení jeho efektivity.

Program PROGRESS bude zajišťovat, aby se sociální politika Evropské unie i nadále věnovala klíčovým problémům dané oblasti a zaměřila se na úkoly, které vyžadují společné evropské úsilí. Bude poskytovat podporu členským státům a zajišťovat, aby plnily své závazky týkající se vytváření kvalitnějších pracovních míst a rovných příležitostí pro všechny a aby jednotně prováděly právní předpisy Evropské unie.

Celkový rozpočet programu PROGRESS na sedmileté období (2007-2013) činí 743,25 milionu eur. Evropská unie prostředky z tohoto rozpočtu využije jako nástroj pro dosažení změny a modernizace v těchto pěti oblastech, a to v oblasti zaměstnanosti, sociálního začlenění a ochrany, pracovních podmínek, nediskriminace a rovnosti žen a mužů.

Programu PROGRESS může využít všech 27 členských států EU, dále kandidátské státy EU a státy ESVO/EHP. Konkrétně je určen místním a regionálním orgánům, veřejným službám zaměstnanosti a státním statistickým úřadům. Programu se mohou rovněž zúčastnit

specializované instituce, vysoké školy a výzkumné ústavy, jakož i sociální partneři a nevládní organizace.

Komise vybírá projekty, kterým budou finanční prostředky poskytnuty, na základě výběrového řízení či výzvy k předkládání návrhů. Kromě výjimečných případů bývá z programu pokryto maximálně 80 % nákladů daného projektu.

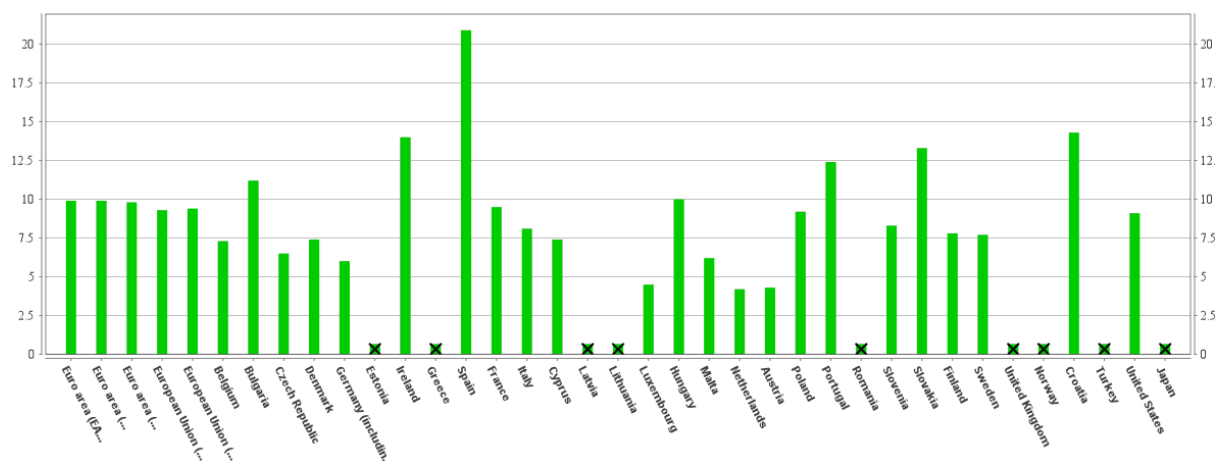
### **3. Politika zaměstnanosti ve vybraných zemích EU**

Politika zaměstnanosti se řadí mezi tzv. koordinované politiky EU. To znamená, že činnost Evropské unie se v rámci oblasti politiky zaměstnanosti za metuje především na podporu hlavních směru, v rámci nichž vypracovávají jednotlivé členské státy Národní akční plány zaměstnanosti.

Zaměstnanost a fungování trhu práce je ovlivněna zejména Lisabonskou strategií a Evropskou

strategií zaměstnanosti, v rámci níž jsou schvalovány směrnice pro tuto oblast. Členské státy si z hlediska dosahování těchto cílů realizují své politiky zaměstnanosti. Mezi konkrétní směry, které státy berou v úvahu v rámci svých priorit pro provádění daných politik patří např. aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní, tvorba pracovních míst a podnikání, řešení změn a posilování adaptability a mobility na trhu práce, podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání, zvyšování nabídky pracovních sil a podpora aktivního stárnutí, rovnost pohlaví, transformovat práci na černo na řádné zaměstnání, atd.

*Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti všech věkových skupin a pohlaví ve 27 zemích EU*



Zdroj: Eurostat, Unemployment rate

Nyní se zaměříme na vymezení politiky zaměstnanosti ve třech státech, jimiž jsou:

- Česká republika
- Velká Británie
- Dánsko

Každý stát podrobněji probereme, zmíníme se o trhu práce v daném státě, o jeho způsobu provádění politiky zaměstnanosti a o Národních akčních plánech každé státu.

### 3.1 Politika zaměstnanosti v České republice

Je to pluralitní demokratický stát s dvoukomorovým parlamentem. Politika zaměstnanosti má charakter státní politiky zaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát, tedy Parlament ČR, který vydává zákony upravující politiku zaměstnanosti v ČR) a též se na ní podílejí další subjekty aktivní na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Státní úpravu vykonávají v ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Politika zaměstnanosti je prováděna jako systém a soubor nejrůznějších opatření v podobě aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

#### 3.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti v ČR

V ČR se zde řadí především podpora nezaměstnaných. Je uskutečňována prostřednictvím zabezpečení občana v době nezaměstnanosti. Dále zahrnuje jednotnou formu pojištění v době



nezaměstnanosti, a to u jediné pojišťovny, kterou je Všeobecná zdravotní pojišťovna a to pouze dané druhy pojištění (zdravotní a sociální). Je to systém, který umožňuje existenční přežití na určitém standardu, snahou vyrovnat nezaměstnaným ztrátu příjmu ze zaměstnání. Je realizován z části na principu přerozdělování prostředků ve společnosti pomocí daňového systému, a z části na principu pojištění. Pasivní politika řeší pouze sociální důsledky vznikající nezaměstnanosti, podílí se na vyplácení podpor v nezaměstnanosti a umožňuje odchod do důchodu.

### **3.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR**

Je velmi důležitý nástroj státní politiky zaměstnanosti a jejím hlavním cílem je napomáhat především obtížně zařaditelným skupinám uchazečů o zaměstnání v jejich pracovním uplatnění na trhu práce. Kromě toho také podporuje strukturální změny zaměstnanosti, sociálně ekonomický rozvoj v mikroregionech a snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti.

Její činnost je velmi rozšířená, např. podporuje sociální průchodnost ekonomické reformy, pomáhá rizikovým skupinám obyvatelstva a odstraňuje překážky, podporuje aktivní mobilitu pracovních sil, atd.

Je také souborem nástrojů podporujících vstup nezaměstnaných na trh práce, jež zabezpečují především Služby zaměstnanosti (neboli úřady práce), které plní tři základní úkoly:<sup>21</sup>

- poskytují poradenství,
- zprostředkovávají zaměstnání a
- poskytují sociální dávky (podporu v nezaměstnanosti).

Pro zajištění těchto úkolů je však nezbytné zvyšovat finanční zdroje ve prospěch aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito určenými prostředky se řídí zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění zdejších předpisů. Čerpání příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti je v jednotlivých letech limitováno přiděleným rozpočtem.

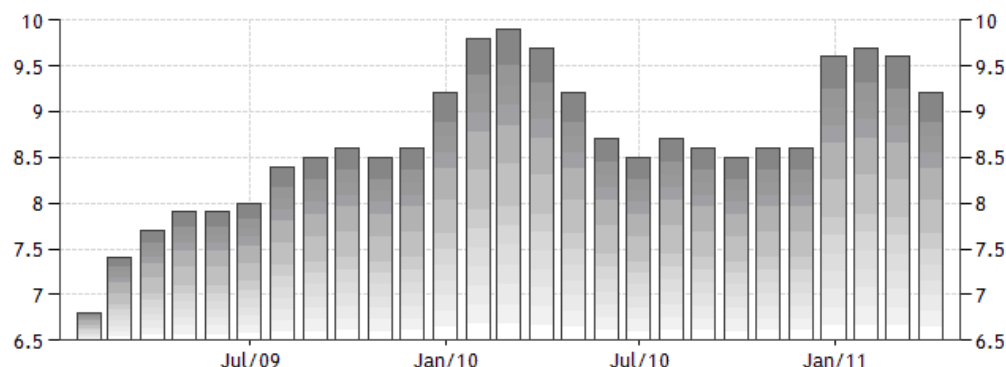
---

<sup>21</sup> Kotýnková, M. (2006)

Při provádění politiky zaměstnanosti spolupracuje stát i s dalšími subjekty aktivními na trhu práce, především s:<sup>22</sup>

- územními samosprávnými celky,
- profesními organizacemi,
- sdruženími osob se zdravotním postižením,
- organizace zaměstnavatelů.

Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti v ČR



Zdroj: Český statistický úřad

### 3.1.3 Národní program reforem zaměstnanosti ČR

V souladu s cíli "Hospodářské strategie vlády České republiky pro vstup do Evropské unie" zpracovalo MPSV ČR Národní plán zaměstnanosti, který schválila vláda ČR usnesením č. 418 ze dne 5. května 1999. Tento plán představuje střednědobou strategii zaměstnanosti zaměřenou na potřeby České republiky a zároveň i na přípravu k našemu členství v EU. Konkrétním cílem plánu bylo stanovit a uskutečnit koordinovanou politiku zaměstnanosti, tj. spjatou s celkovou hospodářskou, sociální, vzdělanostní a regionální politikou vlády. Jeho struktura proto odpovídá metodice EU, zatímco obsah se soustřeďuje na podmínky a situaci v ČR.

Při zpracování Národního programu reforem ČR byly využity Strategie udržitelného rozvoje České republiky a Strategie hospodářského růstu. Opatření na podporu růstu a zaměstnanosti, obsažené ve Strategii hospodářského růstu korespondují s opatřeními v Národním programu reforem, s přihlédnutím ke skutečnosti, že Strategie hospodářského růstu je budována na období 2006-2013. Národní program reforem se v souladu s požadavkem EK věnuje opatřením, která budou uskutečňována po následující 3 roky. Při výběru hlavních opatření Národního programu reforem byl převážně kladen důraz

<sup>22</sup> § 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

na jejich uskutečnitelnost v daném období, na stanovené výdajové rámce rozpočtu ČR a vyhodnotitelnost a vzájemný synergický efekt jednotlivých opatření.

Z důvodu dosažení širokého konsensu k obsahu priorit reforem je tento program diskutován s hospodářskými a sociálními partnery a projednává se v Poslanecké sněmovně a Senátu Parlamentu ČR. Sociální a hospodářští partneři jsou rovněž aktivně zainteresováni v naplňování cílů vyplývajících z tohoto dokumentu, zejména prostřednictvím Rady hospodářské a sociální dohody a jejích pracovních týmů. S cílem posílit sounáležitost občanů s projektem, jehož hlavním cílem je snížit přetrvávající rozdíl mezi potenciálem růstu Evropy a potenciálem růstu jejích hospodářských partnerů, budou otázky bezprostředně související s obsahem českého Národního programu reforem aktivně komunikovány s veřejností.

Při výběru priorit pro Národní program reforem 2005-2008 byl kladen důraz především na jejich realizovatelnost v daném období, na stanovené výdajové rámce státního rozpočtu, na schopnost vyhodnotit jednotlivá opatření a cílem bylo též dosáhnout jejich vzájemného synergického efektu. Při modernizaci trhu práce, sociální politiky a politiky zaměstnanosti Česká republika postupovala v souladu s principy flexicurity.

Zaměřila se na implementaci všech čtyř komponent *flexicurity*, tj. na modernizaci pracovněprávních vztahů, aktivní politiky služeb zaměstnanosti, na funkční i fyzickou mobilitu pracovní síly a na modernizaci systémů sociálního zabezpečení.

V oblasti politiky zaměstnanosti jsou prioritami České republiky na období 2008-2010 následující oblasti:

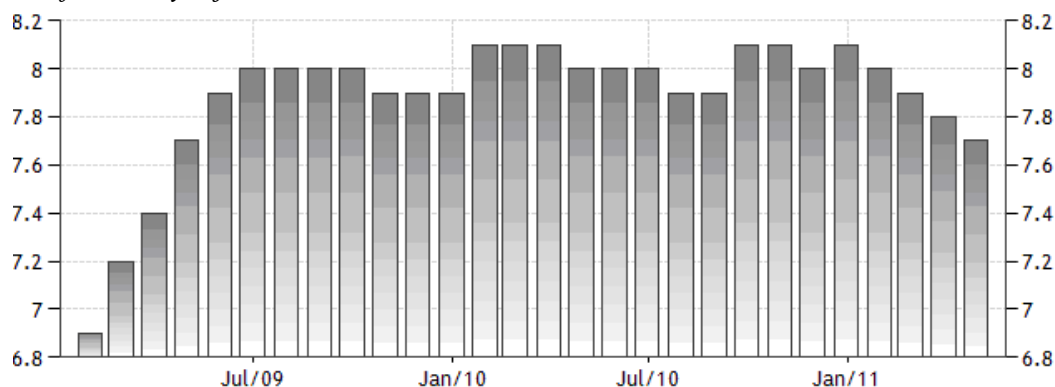
- provádět politiky zaměstnanosti
- podporovat celoživotní přístup k práci
- zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se osobám hledajícím zaměstnání, včetně osob znevýhodněných, a neaktivním osobám vyplatilo pracovat.
- zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce.
- podporovat flexibilitu kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce, s náležitým přihlédnutím k úloze sociálních partnerů.
- zajistit vývoj nákladů na pracovní sílu a metody stanovování mezd podporující zaměstnanost.

- zvýšit a zkvalitnit investice do lidského kapitálu.
- přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům.

### 3.2 Politika zaměstnanosti ve Velké Británii

Velká Británie má velmi liberální trh práce s minimem legislativních zásahů. Tato země také nemá psanou ústavu. Jsou zde zřízeny dvory specializované na problematiku zaměstnanosti, které jsou zplnomocněné řešit všechny individuální spory. Tyto dvory jsou integrovanou složkou civilního soudního systému. Práva zaměstnanců se postupně vykrystalizovala v souvislosti s vývojem obecného práva, proto také byla zavedena určitá zákonná opatření v takových oblastech, jako je např. délka pracovní doby, mateřství nebo minimální mzda.

Graf č. 3: Vývoj nezaměstnanosti ve Velké Británii



Zdroj: TradingEconomics.com, UK Office for National Statistics.

#### 3.2.1 Specifika politiky zaměstnanosti ve Velké Británii

Trh práce je z pohledu celého světa považován za jeden z nejsilnějších. V současnosti dosahuje jedné z nejvyšších měr zaměstnanosti v celé své historii.

Politika je zaměřená na zlepšení situace na trhu práce a je realizována prostřednictvím reformy státu blahobytu, zvýšením investic do aktivní politiky zaměstnanosti a zaměřením

se na dosažení co nejvyšší efektivity opatření pozitivně ovlivňujících růst ekonomické aktivity obyvatel a míry zaměstnanosti.

Na tvorbě politiky zaměstnanosti se podílejí Ministerstvo práce a důchodů, Ministerstvo obchodu a průmyslu a Ministerstvo pro vzdělávání a pracovní dovednosti.

Zavedením opatření politiky zaměstnanosti zaměřených na snižování nezaměstnanosti, jako je zvýšení investic do aktivní politiky zaměstnanosti, vytváření podmínek pro zvyšování flexibility trhu práce a další, bylo ve Velké Británii docíleno postupného snížení nezaměstnanosti na nejnižší úroveň za posledních třicet let a také snížení nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti ve Velké Británii se pohybuje pod průměrem EU.

Velká Británie dále pokračuje v podpoře politiky zaměstnanosti zaměřující se na zvýšení celkové zaměstnanosti a zaměstnanosti specifických skupin na trhu práce. Větší důraz je v rámci tohoto kladen na význam aktivních politik zaměstnanosti realizovaných prostřednictvím moderních veřejných služeb zaměstnanosti. Došlo tedy ke změně způsobu poskytování dávek v nezaměstnanosti, a to prostřednictvím nové sítě pracovních agentur „Jobcentre plus“.

Tato centra jsou úzce provázána s možností návratu nezaměstnaného do zaměstnání. Z hlediska modernizace těchto služeb bylo vytvořeno 500 nových kanceláří této organizace. Jobcentre plus realizuje a bude i nadále pokračovat v partnerské spolupráci s neziskovými organizacemi a soukromými firmami s cílem poskytnout svým klientům pomoc při překonávání překážek souvisejících se získáním zaměstnání v těchto firmách.<sup>23</sup>

### **Program The New Deal**

Program *The New Deal* představuje rozsáhlou iniciativu vlády Velké Británie, která si klade za cíl pomoci nezaměstnaným navrátit se zpět do zaměstnání. První část *The New Deal*-u pro osoby ve věku 18 - 24 let byla zavedena v dubnu 1998 a od té doby byly postupně zaváděny jeho další části.

---

<sup>23</sup> Krause, D., Kux, J., Nekolová, M., Výchová, H. (2005)

*The New Deal* patří mezi hlavní priority britské vlády. Vláda je přesvědčena o životní nezbytnosti poskytnout všem osobám šanci pracovat, možnost získat pracovní příjem a stát se tak nezávislým. Podstatné je připravit lidi na svět práce, zlepšit jejich zaměstnatelnost a jejich schopnost udržet si zaměstnání. To vše přispěje k zlepšení konkurenceschopnosti země a udržení sociální soudržnosti a spravedlnosti v zemi.

Vláda si klade za cíl zajistit, že všechny skupiny budou mít možnost těžit z této pomoci, která bude dostupná prostřednictvím celé řady rozmanitých programů *The New Deal*-u. Podpora může mít podobu přímé pomoci při vyhledávání zaměstnání stejně jako poskytování vzdělávacích kurzů vedoucích k získání kvalifikace a pracovních dovedností.

Důraz *The New Deal*-u je kladen na poskytnutí individuálně zaměřené pomoci s cílem vymanit lidi ze sociální péče státu a podpořit je v co nejrychlejším návratu do zaměstnání s ohledem na jejich schopnosti.

### **3.2.2 Národní reformní plán Velké Británie**

Obečným cílem na podporu politiky zaměstnanosti ve VB je: „ *zvýšit na 75 procent míru zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20-64, a to i prostřednictvím většího zapojení mladých lidí, starších pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací a lepší integrace legálních migrantů.*”

#### Kroky k dosažení cílů

Především veřejná služba zaměstnanosti v rámci programu Jobcentrum Plus, dále vláda představila pracovní program, který bude poskytovat individuální podporu a pomoc jednotlivcům znovu vstoupit na trh práce. Vláda bude také dělat reformy sociálního zabezpečení skrze Univerzální Kredit, tak aby se stimulovala práce a zajistilo se, že každá hodina práce bude odměněna. Dalšími kroky jsou také : Integrace daně z příjmu a národních pojištění, podmíněnost kvalifikace, podnikání, zvyšování účasti starších pracovníků, rodiče samoživitele a mladých pracovníků, flexibilní pracovní uspořádání a využívání Evropského sociálního fondu.

#### **1. Pracovní program, který se vztahuje zejména (ale ne výhradně) na:**

- dlouhodobější žadatele o dávky v nezaměstnanosti v UK,

- uchazeče o přídavek (JSA),
- na ty, kteří jsou na příspěvku zaměstnanosti a podpoře (ESA), která začala nahrazovat neschopnost dávek v říjnu 2008.

**2. Univerzální úvěr**, který zjednoduší systém výhod produktivního věku tím, že přesune z aktuální nabídky majetkových poměrů mimo zaměstnaneckých výhod a dobropisů na jednu efektivní daňovou platbu. Univerzální úvěr je doplňkem pracovního programu, neboť společně podporují vyšší zaměstnanost prostřednictvím zlepšení pobídek k práci, boj proti nečinnosti a pastí chudoby, a to zejména s ohledem na udržitelnou sociální ochranu a účinné sociální výdaje.

### **3. Integrace daně z příjmu a příspěvky na národní pojištění**

V rozpočtu na rok 2011 vláda také oznámila, že bude konzultovat o integraci daně z příjmu a příspěvky na národní pojištění (NIC), protože by to mohlo odstranit zkreslení, snížit zátěže a zlepšit spravedlnost v rámci daňového systému. Každá změna bude komplexní a zahrnuje celou řadu oblastí politiky a zavedení otázek, takže možnosti budou pečlivě zváženy. Toto odpovídá doporučení ohledně zaměstnaneckých sociálních bezpečnostních příspěvků. Jakékoli změny budou udržovat příspěvkový princip.

### **4. Kvalifikovaná podmíněnost**

Vláda se zavázala, že zajistí, že jednotlivci mají právo na kvalifikaci na trhu práce a jsou podporováni a povzbuzováni k řešení jejich vzdělávací potřeby. Pro usnadnění bude Jobcentrum Plus odkazovat žadatele na příslušné poskytovatele služeb, další školy nebo poradce pro další kroky, aby ti, s aktivními výhodami mohli zažádat o práci s potřebným vzděláním. Když poskytování odborné přípravy bylo zjištěno, bude platit potenciální sankce za neúčast.

### **5. Podnikání**

K podpoře jednotlivých podniků jako životaschopná cesta z výhod Jobcentrum Plus přináší nové příspěvky Enterprise bude k dispozici pro jednotlivce, kteří požadují příspěvky uchazečům o zaměstnání (JSA) po dobu šesti měsíců a více. Systém zajišťuje osoby s přístupem k obchodním instruktorům, a pokud mají životaschopnou obchodní nabídku s růstovým potenciálem, přístup k finanční podpoře v hodnotě až kolem 2 000 liber. Podle fungování v šesti místních úřadech, od dubna 2011 režim bude rozšířen

na další cílové oblasti a bude k dispozici na vnitrostátní úrovni od podzimu 2011. 80 milionů liber budou k dispozici až 40.000 JSA žadatelům, aby nastoupily příspěvky Enterprise do konce roku 2012.

## **6. Starší pracující**

Vláda má za cíl poskytnout větší příležitosti pro lidi, kteří se účastní pracovního trhu ve věku 65 a více. Vláda je postupně stahuje věk odchodu do důchodu z dubna 2011 a zajišťuje to, že starší pracovníci jsou motivováni pokračovat v práci v důsledku snížení příspěvků do národního pojištění a vyšší daňové úlevy. Zaměstnavatelé nebudou moci odvolat zaměstnance, kteří budou mít 65 od 1. října 2011, pokud odchod do důchodu je objektivně odůvodněn. Současný stav důchodového věku u žen se zvýší 60-65 rychleji mezi dubnem 2016 a listopadem 2018, a poté Státní důchodový věk u mužů i žen se zvýší na 66 do dubnu 2020.

## **7. Rodiče samoživitelé**

Maximalizace placené míry zaměstnanosti rodičů, a to zejména pro rodiče samoživitele, přispívá k vymýcení dětské chudoby udržitelným způsobem. Děti s nezaměstnaným rodičem samoživitелеm jsou více než 2,5krát častěji v chudobě, než ti, kde rodič samoživitel pracuje na částečný úvazek. Rodiče samoživitelé s nejmladším dítětem ve věku sedmi let nebo starším běžně potřebuje žádat JSA a hledat si práci. Vláda má v úmyslu rozšířit tento požadavek na počátku roku 2012 na rodiče samoživitele s nejmladším dítětem přes pět let. Na základě historických důkazů, očekává se, že to ovlivní asi 75.000 rodičů samoživitelů ročně. Rodiče samoživitelé s mladšími dětmi jsou schopni žádat Podporu příjmu, která má méně aktivní požadavky s tím spojené. Nicméně, rodiče samoživitelé beroucí Podporu příjmů se mohou v každém případě také dobrovolně zúčastnit Pracovního programu.

## **8. Mladí lidé, kdy se vláda zavázala snížit nezaměstnanost mládeže.**

## **9. Pružné pracovní opatření pro rodiče a osoby se zdravotním postižením**

Pro ty, s mladými rodinami, flexibilní pracovní opatření je v současné době k dispozici pro rodiče s dětmi 16 let a dolů a pečovatele. Vláda se zavázala k rozšíření práva požádat o pružná pracovní opatření všem zaměstnancům v řádném termínu. Od roku 2010, nárok na všechny tří a čtyřleté v Anglii na bezplatnou péči se zvýšil na nejméně 15



hodin týdně, a jsou dodávány pružně, a to minimálně tři dny a asi 95 procent u tří a čtyřleté populace.

Pro osoby s těžkým zdravotním postižením, Práce Choice byla zahájena dne 25. října 2010. Program byl vyvinut v úzké spolupráci s skupinami zdravotně postižených a osob se zdravotním postižením, a očekává se, že poskytne flexibilní rozsah podpory pomoci zdravotně postiženým lidem a najde a udrží zaměstnání přizpůsobeno potřebám asi 23.000 lidí ročně.

Během 2007-13, bude Evropský sociální fond (ESF) investovat kolem € 4.5 miliard na celou Británii.

### **3.3 Politika zaměstnanosti v Dánsku**

Míra nezaměstnanosti v Dánsku patří již dlouhodobě k nejnižším ve srovnání s ostatními členskými zeměmi EU

Sociální partneři mají v Dánsku aktivní úlohu v legislativním procesu a v implementaci různých legislativních opatření zaměřených na ochranu a vytváření zaměstnanosti. Opatření a rámce jsou sestavovány Ministerstvem práce ve spolupráci s Národní radou trhu práce. Rada je složena ze zástupců sociálních partnerů na úrovni municipální. V Dánsku existuje 12 regionálních rad trhu práce, jež mají podobné složení, jsou mimo jiné zodpovědné za výběr nástrojů a implementaci politiky zaměstnanosti společně s úřady práce. Kromě toho jsou rady částečně zodpovědné za výběr speciálních cílových skupin (skupin, na které se zaměřuje politika zaměstnanosti).<sup>24</sup>

Nejvíce aspektů v oblasti politiky zaměstnanosti a trhu práce je v Dánsku upraveno kolektivními dohodami. Zákony o zaměstnanosti zde již tradičně existovaly proto, aby zabezpečovaly rámec pro kolektivní vyjednávání a posílily aplikaci výsledných kolektivních dohod. Jde však o zřetelný odklon ze závislosti na dohodách sociálních partnerů směrem k přímé aplikaci zákonných požadavků na poli zaměstnanosti.<sup>25</sup>

#### **3.3.1 Nástroje a opatření politiky zaměstnanosti v Dánsku**

---

<sup>24</sup> Petersen, F. V. (2004)

<sup>25</sup> House, A. (2004)

Legislativa trhu práce a politiky zaměstnanosti v Dánsku obsahuje řadu nástrojů orientovaných směrem k tvorbě a ochraně zaměstnanosti. Úřady práce vytvářejí individuální akční plány pro každého nezaměstnaného občana. V těchto plánech jsou specifikovány aktivity, které musí být vyvíjeny, aby se mohla nezaměstnaná osoba vrátit zpět do pracovního života.<sup>26</sup>

Individuální akční plán může obsahovat různé nabídky jako např. podnikatelská podpora, rekvalifikace, rotace zaměstnaní, pracovní trénink, společná práce.

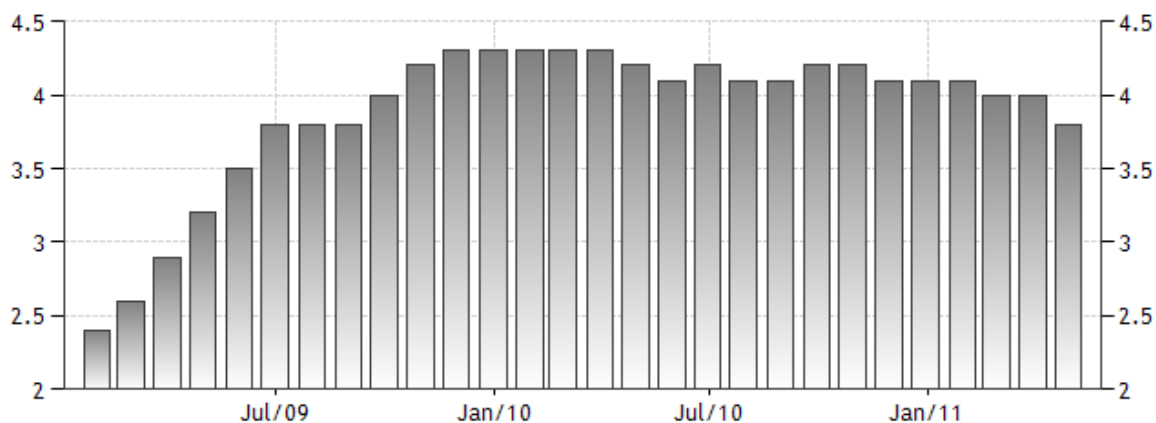
Další nástroje jejichž cílem je rovněž ochrana a vytváření zaměstnanosti můžeme uvést:

- placené odstupné - dávající zaměstnaným lidem stejně jako nezaměstnaných příležitost na krátkou dobu opustit trh práce, aby absolvovali část vzdělávacích kurzů, péči o dítě atd.;
- dobrovolná předčasná penze – pokrývá účastníky pojištění v nezaměstnanosti, kteří jsou ve věku 60 – 66 let. K oprávnění pobírat tyto předčasné penze, musí účastníci fondů poskytujících pojištění v nezaměstnanosti splňovat řadu podmínek, mezi něž patří např. trvalý pobyt v Dánsku, být účastníkem zmíněných fondů nejméně 20 let z posledních 25 let a splňovat podmínky pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Maximální výše těchto penzí může být stejná jako maximální výše podpory v nezaměstnanosti po dobu nejdéle dvou a půl let, poté je stanovena maximální výše dobrovolné předčasné penze na 82 % z její původní hodnoty;
- Zkrácená dobrovolná mzda – vyplácená těm lidem, kteří splňují podmínky v rámci dobrovolných předčasných penzí, ale chtějí postupný obchod z trhu práce. Jedná se o stav, kdy lidé, kterých se to týká, redukují svou pracovní dobu o nejméně jednu čtvrtinu. Avšak tyto lidé musí odpracovat nejméně 12 hodin týdně. Tato mzda je vyplácena v pevně stanovené (hodinové) procentuální sazbě a to ve výši 83 % z podpory v nezaměstnanosti za každou hodinu, o kterou je pracovní doba zredukována.

*Graf. č. 4: Míra nezaměstnanosti v Dánsku*

---

<sup>26</sup> Petersen, F. V. (2004)



Zdroj: TradingEconomics.com, Denmark Statistics

### 3.3.2 Akční reformní plán politiky zaměstnanosti v Dánsku

Základní prioritou je zvýšit nabídku pracovních sil a zabránit snížení počtu odpracovaných hodin, aby se zabezpečily udržitelné veřejné finance a vysoká úroveň prosperity. Tím se částečně splní probíhající iniciativy a posílí motivaci a snahy začlenit okrajové skupiny do pracovních sil.

Jednotlivé kapitoly na podporu politiky zaměstnanosti na období 2008-2010 jsou:

#### 1. Nabídka práce

Cílená opatření pomáhající lidem na okraji trhu práce by měly být zvažovány v souvislosti s tím, že i v období hospodářského poklesu zůstává důležité, aby trh práce byl flexibilní a aby bylo hledání práce nezaměstnaných intenzivní.

*Iniciativy, které pomáhají zvýšit nabídku pracovních sil*

- Dohoda (2007) o snížení daně z příjmu do 1 ledna 2008 a 2009,
- Dohoda o pracovním plánu (2008), která je určena ke zvýšení nabídky pracovních sil jak v krátkodobé a dlouhodobé, viz. NRP 2008,
- Komplexní daňové reformy (jaro 2009), které snižují mezní sazby daně s účinností od 1. ledna 2010,
- Schématický grant pro dospělé učně činí právo se vzdělávat a tento systém je zaměřen na lidi s zastaralým nebo žádným odborným vzděláním. Celkově podporuje nabídku a míru zaměstnanosti kvalifikovaných pracovníků,
- Dohoda o opatřeních, která pomohou snížit absenci kvůli nemoci,

- Vytvoření jednotného systému zaměstnání založeného v obcích.

## **2. Pracovní trh – doporučení Komise**

Program předčasného důchodu by měl být postupně zrušen. Maximální doba pobírání výhod v nezaměstnanosti by měla být snížena ze čtyř na dva roky. Během hospodářských krizí, se však doba může rozšířit dočasně dvakrát po šest měsících, takže v době opravdu velké nezaměstnanosti to může být až tři roky. Měla by být vytvořena alternativa pro předčasný důchod. Tzv. „modul vývojek“ by měl být nabídnut těm, kteří nejsou schopni pracovat nyní, ale jejichž schopnost se může potenciálně zlepšit. Mzdové dotace na pružné pracovní místa by měly být upraveny tak, aby tento systém ve větší míře je zaměřen na lidi s minimální schopností pro práci. Spolupráce mezi vládou a obcemi týkající se úsilí v zaměstnanosti by měla být pozměněna. Obce už vzali zodpovědnost v této oblasti. Z pohledu komise, měly by mít také ekonomickou možnost zvolit nejúčinnější úsilí, na které se zaměřit. Více zahraničních pracovních sil by se mělo přilákat. Mělo by to být snadnější pro cizince, kterým jsou nabízeny pracovní místa dánskými podniky získat pracovní povolení, a požadavky na to, co je známé jako pozitivní seznam a prahové hodnoty by měly být zmírněny.

## **3. Rozvoj modelu flexikurity**

Evropská rada v červnu 2009 dospěla k závěru, že v současné hospodářské situaci flexicurita představuje důležitý způsob modernizace trhů práce a zlepšení jejich schopnosti se přizpůsobit. Vláda, Asociace dánských zaměstnavatelů a dánský kongres souhlasí, že dokonce i v době krize dánský model flexikurity pomáhá udržovat pružný trh práce. Mimoto, model flexikurity to činí pravděpodobnější, že při hospodářském oživení, budou společnosti přijímat nové zaměstnance mnohem rychleji, než by tomu bylo v případě bez modelu. Dánská pružná pravidla "přijímání a propouštění pracovníků" dělá dánský trh práce jedním z nejdynamičtějších v EU, měřeno v oblasti pracovní mobility.

## **4. Zvyšování kvalifikace a vzdělávání dospělých a doplňkové vzdělávání**

Co se týče investice do vzdělávání dospělých a doplňkové vzdělávání, cíl globalizační vládní strategie je poskytovat celoživotní vzdělávání pro všechny. Tato strategie je určena na

podporu konkurenceschopnosti a zaměstnanosti tím, že je efektivní, flexibilní a udržení dobrých pracovních příležitostí pro jednotlivce. Bude realizována postupně v období 2007-2012.

## **5. Úsilí zaměřena na zvláštní cílené skupiny**

Vláda pokračovala v rozvoji iniciativ s cílem pomoci speciálním skupinám, včetně mládeže, seniorů, etnické menšiny a osoby se zdravotním postižením, a tím vytvoření ucelenějšího trhu práce.

### **a) Mládež**

Nová pravidla vstoupila v platnost dne 1. srpna 2009 o zjednodušení úsilí co se týče mladých lidí, mimo jiné, snižuje počet cílových skupin a zaměřuje se na počáteční akce na všechny skupiny mladých lidí. Podle nových pravidel, vzdělání bude první prioritou pro mladé nezaměstnané bez řádného kvalifikovaného vzdělání. Mladí lidé pod 25 let bez vyživovaných osob a bez vzdělání budou povinni se řídit vzdělávání v běžných podmínkách. Dne 5. září 2009 vláda předložila návrhy na posílení úsilí k mladým lidem ve výši 1,4 miliard DKK, včetně balíčku školení DKK 1 mld. Kč. Mladí lidé ve věku 18-19 let, kteří odejdou ze školy bez toho, aby začali vyšší střední školu, obdrží okamžitou nabídku nebo referenci na jobcentrum. Mladí lidé mladší 30 let bez vzdělání nebo zaměstnání, kteří uvízli v nezaměstnanosti, budou mít novou šanci. Mladým lidem budou nabízeny vedení, zkušenosti z praxe ve firmách, mentor schéma apod. Mimoto, *národní Task Force s odbornými znalostmi v oblasti mladých lidí* budou poskytovat poradenství na úradech práce. Navíc po šestiměsíční nezaměstnanosti mladým akademickým absolventům bude nabídnuta pomoc sehnat práci soukromým konzultantem.

### **b) Seniori**

Ministerstvo práce zahájilo kampaň "seniorní talenti" v 2009, která se zaměřuje na dialog se seniory, a na opatření, která přimějí seniory zůstat déle na trhu práce.

### **c) Etnické menšiny**

V roce 2008 byla zavedena pravidla, která zahájila opakovanou aktivaci pro všechny cílové skupiny. Tyto pravidla nahradily dřívější cílené kampaně jako „*Nová šance pro každého*“ která , mimo jiné, pomohla posílit úsilí v zaměstnanosti skupin přistěhovalců

nezápadního původu a jejich potomky. Důraz je kladen také na podporu zaměstnanosti mezi závislími přistěhovalci, kde "Integrační služby a Speciální akční skupina pro úsilí etnické zaměstnanosti " vyrobila údaje a informační materiál a uspořádala setkání regionálních sítí týkajících se příležitosti zaměstnanosti pro tuto skupinu. Mimoto, byla provedena novelizace zákonů, která rozšiřuje možnosti využití mentorů, mimo jiné i proto, aby našla a udržela normální práci, a také pomáhá jednotlivcům mimo pracovní sféru.

Kromě toho ministerstvo pro integraci přijalo řadu iniciativ ke snížení nemocenské absence a tím i zvýšilo zaměstnanost mezi přistěhovalci a jejich potomky. Mimo jiné, bylo provedeno vyhodnocení z případové studie z deseti obcí, a nabídka kurzů pro příslušné lidi v sektoru zaměstnanosti a zdravotnictví byla uspořádána.

#### **d) Osoby se zdravotním postižením**

Během doby 2004-2008, 17.000 lidí se zdravotním postižením vstoupilo do zaměstnání, a v dubnu 2009 vláda vydala novou strategii „*zdravotního postižení a práce - to je možné* ", jejíž cílem je pokračovat v pozitivním trendu směřujícím k vytvoření komplexního trhu práce. Tři cíle strategie jsou:

- 1) Podíl společností, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením bude zvýšen o 5 procent v roce 2012,
- 2) o 5 procent více lidí se cítí pohodlně pracovat s mentálně postiženými kolegy a
- 3) 15 procent lidí s důchodem, kteří přijmou nabídku dialogu s jobcentrem dostávají práci.

#### **e) Rovné příležitosti a zaměstnanost žen**

Míra zaměstnanosti žen je vysoká. Vláda se snaží splnit cíle a provést iniciativy uvedené v EU *Pakt pro rovnost žen a mužů*<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> závazek EU k odstranění rozdílů mezi ženami a muži v zaměstnanosti, vzdělávání a sociální ochraně, k podpoře lepšího skloubení rodinného a pracovního života pro ženy a muže a potírání všech forem násilí na ženách.

## 4. Strategie Evropa 2020

Evropská komise zahájila strategii Evropa 2020, jež má dostat hospodářství EU z krize a připravit jej na další desetiletí. Komise jmenovala tři klíčové hybné síly růstu, k nimž by se prostřednictvím konkrétních opatření na úrovni EU a členských států mělo přistoupit:

- inteligentní růst (podpora znalostí, inovací, vzdělávání a digitální společnosti),
- udržitelný růst (produkce méně náročná na zdroje a podpora konkurenceschopnosti EU) a
- růst podporující začleňování (zvýšení účasti na trhu práce, získávání dovedností a boj proti chudobě).

Je třeba, aby se o hospodářský růst a tvorbu pracovních míst přičinili všichni aktéři v Evropě a aby byla přijata odpovědnost na nejvyšší politické úrovni.

Evropská rada schválila dne 26. března 2010 návrh Evropské komise zahájit novou strategii pro zaměstnanost a růst, Evropa 2020, založenou na intenzivnější koordinaci hospodářských politik, které se zaměří na klíčové oblasti, v nichž je třeba přijmout opatření, aby se posílil evropský potenciál pro udržitelný růst a konkurenceschopnost.

Evropská rada za tímto účelem souhlasila s tím, že stanoví hlavní společné cíle EU, jimiž se budou řídit opatření členských států a Unie. S ohledem na tyto cíle členské státy stanovují vlastní vnitrostátní cíle. V rámci plnění svých úkolů na úrovni EU bude Komise usilovat o provádění strategie, zejména prostřednictvím svých sedmi hlavních iniciativ, které oznámila ve svém sdělení Evropa 2020.

Smlouva o fungování EU stanovuje, že členské státy považují své hospodářské politiky a politiku zaměstnanosti za věc společného zájmu a koordinují je v rámci Rady. Ve dvou různých článcích Smlouva stanovuje, že Rada přijme návrh hlavních směrů hospodářských politik členských států a hlavní zásady politiky zaměstnanosti a upřesňuje, že zásady politiky zaměstnanosti musí být v souladu s hlavními směry hospodářských politik. S ohledem na tento právní základ jsou hlavní zásady politiky zaměstnanosti a hlavní směry hospodářských politik předkládány jako dva různé, ale vzájemně propojené, právní nástroje:

- Doporučení Rady o hlavních směrech hospodářské politiky členských států a Unie – část I integrovaných hlavních směrů strategie Evropa 2020
- Rozhodnutí Rady o hlavních zásadách politiky zaměstnanosti členských států – část II integrovaných hlavních směrů strategie Evropa 2020.

Tyto hlavní zásady a směry prováděné prostřednictvím výše uvedených právních nástrojů společně představují integrované hlavní směry pro provádění strategie Evropa 2020. **„Integrované hlavní směry strategie Evropa 2020“ stanovují rámec pro provádění strategie Evropa 2020 a reforem na úrovni členských států.** Hlavní směry jsou omezeny, pokud jde o jejich počet, a odráží závěry Evropské rady tak, aby byla zachována jejich soudržnost a jasnost. Hlavní směry jsou integrovány, aby bylo zajištěno, že vnitrostátní politiky a politiky na úrovni EU plně přispívají k plnění cílů strategie Evropa 2020. Pokud členské státy budou dodržovat tyto hlavní směry synchronizovaným způsobem, budou moci využít pozitivní účinky, které vyplývají z koordinovaných strukturálních reforem, a to zejména v rámci eurozóny.

Členské státy na tomto základě připravují národní programy reforem, které budou podrobně upravovat opatření, jež tyto státy přijmou v rámci nové strategie, a zejména se zaměří na úsilí v oblasti plnění vnitrostátních cílů. Evropská rada bude každoročně posuzovat celkový pokrok, jehož bylo při provádění strategie dosaženo na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni, a bude při tom vycházet ze sledování, které provádí Komise, a z činnosti v rámci Rady. Zároveň budou posuzovány makroekonomický a strukturální rozvoj, rozvoj konkurenceschopnosti a celková finanční stabilita.

#### **4.1 Prioritní cíle strategie Evropa 2020**

**Hlavní cíle stanovené na úrovni EU,** které by měly členské státy při zohlednění své konkrétní výchozí situace převést do podoby cílů vnitrostátních:

- 75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno,
- 3 % HDP Evropské unie by měla být investována do výzkumu a vývoje,
- v oblasti klimatu a energie by mělo být dosaženo takzvaných cílů „20-20-20“,
- podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být pod hranicí 10 % a nejméně 40 % mladší generace by mělo mít vysokoškolské vzdělání,



- počet osob ohrožených chudobou by měl klesnout o 20 milionů.

#### **4.1.1 Stěžejní iniciativy ke splnění těchto cílů**

Jejich provedení je společnou prioritou s tím, že opatření budou muset být přijímána na všech úrovních: *na úrovni organizací EU, členských států, místních a regionálních orgánů.*

**Inovace v Unii** – přeorientování politiky výzkumu, vývoje a inovací na zásadní výzvy a sbližování vědy a trhu s cílem proměnit invence v produkty. Například díky patentu Společenství by mohly podniky každoročně ušetřit 289 milionů EUR.

**Mládež v pohybu** – lepší kvalita a mezinárodní atraktivita evropského systému vysokoškolského vzdělávání, a to prostřednictvím podpory mobility studentů a mladých odborníků. Konkrétně by měl být v celé EU usnadněn přístup k volným místům ve všech členských státech, dále by měla být řádně uznávána odborná kvalifikace a praxe.

**Digitální program pro Evropu** – zajištění udržitelného hospodářského a sociálního přínosu jednotného digitálního trhu, založeného na superrychlém internetu. Do roku 2013 by měli mít přístup k vysokorychlostnímu internetu všichni Evropané.

**Evropa méně náročná na zdroje** – posun směrem k nízkouhlíkovému hospodářství a hospodářství méně náročnému na zdroje. V oblasti výroby a spotřeby elektrické energie a energetické účinnosti by se Evropa měla držet cílů pro rok 2020. Výsledkem by do roku 2020 mohlo být snížení výdajů na dovoz ropy a zemního plynu o 60 miliard EUR.

**Průmyslová politika pro ekologický růst** – opatření s cílem udržet po skončení krize konkurenceschopnost průmyslové základny EU ve světě, podpora podnikání a rozvoj nových dovedností. Díky tomu by došlo k vytvoření milionů nových pracovních míst.

**Program pro nové dovednosti a pracovní místa** – vytvoření podmínek pro modernizaci pracovních trhů s cílem zvýšit zaměstnanost a zajistit udržitelnost sociálních modelů EU v době, kdy silné populační ročníky budou odcházet do důchodu.

**Evropská platforma pro boj proti chudobě** – zajištění hospodářské, sociální a územní soudržnosti, a to poskytováním podpory chudým a sociálně vyloučeným osobám, kterým bude umožněno aktivně se zapojit do společnosti.

#### ***4.2 Růst podporující začlenění – ekonomika s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat hospodářskou, sociální a územní soudržností***

Dosáhnout růstu podporujícího začlenění znamená posílit úlohu občanů prostřednictvím vysoké úrovně zaměstnanosti, investovat do získávání dovedností, bojovat proti chudobě, modernizovat pracovní trhy, odbornou přípravu a systémy sociálního zabezpečení, jež pomohou předvídat a zvládat změny, a vybudovat soudržnější společnost.

Zásadní je rovněž rozšířit výhody plynoucí z hospodářského růstu na všechny části Unie včetně jejích nejvzdálenějších regionů, čímž se posílí územní soudržnost. Jde o zajištění přístupu a příležitostí pro každého v průběhu celého života. Evropa musí plně využívat potenciálu svých pracovních sil, pokud se má vypořádat s takovými problémy, jako je stárnutí obyvatelstva a rostoucí globální konkurence. Bude nezbytné vypracovat politiky na podporu rovnosti žen a mužů, aby se zvýšila účast na trhu práce a podpořil se tak růst a sociální soudržnost.

Evropská unie musí jednat především v těchto oblastech:

##### **1. Zaměstnanost**

Kvůli demografickým změnám se počet našich pracovní sil ztenčí. V současnosti jsou zaměstnány jen dvě třetiny našeho obyvatelstva v produktivním věku, zatímco ve Spojených státech a Japonsku je to přes 70 %. Nízká je především zaměstnanost žen a starších osob. Krize těžce postihla mladé lidi, jejich nezaměstnanost přesahuje 21 %. Budeme čelit nebezpečí, že osoby, jejichž vazby ve světě práce jsou slabé či nulové, se trhu práce vzdálí.

##### **2. Dovednosti**

Asi 80 milionů osob má nízké nebo jen základní dovednosti, z celoživotního učení ovšem těží především ti vzdělanější. Do roku 2020 bude vysokou kvalifikaci vyžadovat o 16 milionů více pracovních míst, zatímco poptávka po pracovních silách s nízkou kvalifikací poklesne o 12 milionů pracovních míst. Prodloužení produktivního období života bude rovněž předpokládat možnost osvojovat si a rozvíjet nové dovednosti v průběhu života.

### **3. Boj proti chudobě**

Před krizí bylo chudobou ohroženo 80 milionů lidí. Z toho 19 milionů byly děti. Zároveň 8 % pracujících osob nevydělavá dost na to, aby překročily práh chudoby. Ohroženi jsou především nezaměstnaní.

Činnosti spadající pod tuto prioritu vyžadují modernizaci a posílení našich politik vzdělávání a odborné přípravy a systémů sociálního zabezpečení tím, že se zvýší účast na trhu práce a sníží strukturální nezaměstnanost, a také se zvýší sociální odpovědnost podnikatelské sféry. V této souvislosti bude velmi důležitá dostupnost zařízení péče o děti a jiné závislé osoby.

Zásadní bude využívat zásad flexikurity a umožnit lidem, aby získávali nové dovednosti, jež by jim pomohly snáze se přizpůsobit novým podmínkám a případným posunům profesní dráhy. Aby z růstu mohli těžit všichni, bude třeba vyvinout značné úsilí v boji proti chudobě a sociálnímu vyloučení a ve snižování nerovnosti na základě zdravotního stavu. Pro dosažení sociální soudržnosti a vyšší produktivity bude stejně důležitá naše schopnost udržovat zdravou a aktivní stárnoucí populaci.

#### **4.2.1 Stěžejní iniciativa „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“**

Cílem je vytvořit podmínky pro modernizaci trhů práce se záměrem zvýšit zaměstnanost a zajistit udržitelnost našich sociálních modelů. Znamená to zlepšit postavení občanů pomocí získávání nových dovedností, jež umožní současné i budoucí pracovní síle přizpůsobit se novým podmínkám a případným posunům profesní dráhy, sníží nezaměstnanost a zvýší produktivitu práce.

#### **Na úrovni EU bude Komise pracovat na těchto záměrech:**

- společně s evropskými sociálními partnery stanovit a provádět druhou fázi programu flexikurity, v níž se určí způsoby, jak lépe zvládat hospodářské přechody a bojovat proti nezaměstnanosti a zvýšit aktivitu;

- v souladu se zásadou inteligentní regulace přizpůsobit legislativní rámec měnícím se formám práce (např. pracovní doba, vysílání pracovníků) a novým zdravotním a bezpečnostním rizikům na pracovišti;

- usnadnit a podpořit mobilitu pracovních sil v rámci EU a lépe vyrovnat nabídku práce a poptávku po ní za pomoci finanční podpory ze strukturálních fondů, zejména z Evropského sociálního fondu (ESF), a podpořit předvídavou a komplexní politiku migrace pracovníků, jež by pružně reagovala na priority a potřeby trhu práce;
- posílit kapacitu sociálních partnerů a pro řešení problémů plně využít potenciál sociálního dialogu na všech úrovních (EU, státu/regionu, odvětví, podniku) a podpořit bližší spolupráci mezi orgány trhu práce včetně veřejných služeb zaměstnanosti členských států;
- dát silný impuls strategickému rámci pro spolupráci ve vzdělávání a odborné přípravě, zahrnující všechny zúčastněné strany. To by mělo zejména vyústit v provádění zásad celoživotního učení (ve spolupráci s členskými státy, sociálními partnery, odborníky), a to mimo jiné pomocí pružnějších učebních plánů v různých odvětvích a úrovních vzdělávání a odborné přípravy a zvětšováním atraktivity odborného vzdělávání a přípravy. Měli by být konzultováni sociální partneři na evropské úrovni vzhledem k tomu, že by v této oblasti měli přijít s vlastní iniciativou;
- zajistit, aby v průběhu všeobecného, odborného, vyššího vzdělávání a vzdělávání dospělých mohly být osvojovány a uznávány dovednosti vyžadované pro zapojení do dalšího vzdělávání a trhu práce a vyvinout společný jazykový a operativní nástroj pro vzdělávání nebo odbornou přípravu a praxi: Evropský rámec dovedností, schopností a pracovních míst (ESCO).

#### **Na vnitrostátní úrovni budou členské státy muset:**

- provádět vnitrostátní programy pro dosažení flexikurity, na nichž se shodla Evropská rada, dále snížit segmentaci trhu práce, usnadnit přechody a napomáhat sladění pracovního a rodinného života;
- přezkoumat a pravidelně kontrolovat účinnost systému daní a dávek tak, aby se vyplatilo pracovat, a to zejména se zaměřením na osoby s nízkou kvalifikací, a současně zrušit opatření odrazující od výkonu samostatné výdělečné činnosti;

- podporovat nové formy rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a politiky aktivního stárnutí a zvýšit rovnost žen a mužů;
- podpořit a kontrolovat efektivní provádění výsledků sociálního dialogu;
- pomocí vytvoření vnitrostátních rámců kvalifikací dát silný impuls uplatňování evropského rámce kvalifikací;
- zajistit, aby v průběhu všeobecného, odborného a vyššího vzdělávání a vzdělávání dospělých, včetně neformálního a informačního učení, mohly být osvojovány a uznávány dovednosti požadované pro zapojení do dalšího vzdělávání a do trhu práce;
- vyvinout partnerství mezi oblastí vzdělávání či odborné přípravy a světem práce, zejména zapojit sociální partnery do vytváření plánů vzdělávání a odborné přípravy.

### **4.3 Integrované hlavní směry strategie Evropa 2020**

1. Zajistit kvalitu a udržitelnost veřejných financí
2. Řešit makroekonomické nerovnováhy
3. Snižovat nerovnováhy v eurozóně
4. Optimalizovat podporu výzkumu, vývoje a inovací, posilovat trojúhelník znalostí a uvolnit potenciál digitální ekonomiky
5. Zefektivnit využívání zdrojů a snížit emise skleníkových plynů
6. Zlepšit podnikatelské a spotřebitelské prostředí a zmodernizovat průmyslovou základnu
7. Zvýšit zapojení do trhu práce a snížit strukturální nezaměstnanost
8. Rozvíjet kvalifikovanou pracovní sílu, která bude reagovat na potřeby pracovního trhu, prosazovat kvalitu pracovních míst a celoživotní učení
9. Zlepšit výsledky systémů vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních a zvýšit účast na terciárním vzdělávání
10. Podporovat sociální začlenění a boj proti chudobě

S ohledem na ambice Evropy 2020 se vedoucí role a odpovědnost musí posunout na novou úroveň. Komise vyzývá hlavy států a předsedy vlád, aby se k této nové strategii přihlásili

a schválili ji na jarním zasedání Evropské rady. Došlo rovněž k rozšíření úlohy Evropského parlamentu.

Převedení závazků do konkrétních a účinných opatření bylo zajištěno upevnění metod řízení. Komise bude sledovat dosažené pokroky. V zájmu větší soudržnosti bude podávání zpráv a hodnocení v rámci strategie Evropa 2020 i Paktu o stabilitě a růstu probíhat současně, což oběma strategiím umožní sledovat podobné reformní cíle a zůstat přitom samostatnými nástroji.

#### **4.3.1 Hlavní zásady politiky zaměstnanosti členských států**

##### **Hlavní směr 7: Zvýšit zapojení do trhu práce a snížit strukturální nezaměstnanost**

Členské státy by měly integrovat zásady flexibilních sociálních jistot, které schválila Evropská rada, do vlastních politik trhu práce a uplatňovat je. Bude se tak plně využívat podpora z Evropského sociálního fondu a zohlední se zvyšování podílu na trhu práce i boj proti segmentaci trhu a nečinnosti, nerovnostem mezi ženami a muži a zároveň se sníží strukturální nezaměstnanost. Opatření k podpoře flexibility a bezpečnosti by měla být jak vyvážená, tak by se měla vzájemně posilovat.

Členské státy by proto měly zavést pracovní smlouvy, které jsou zároveň flexibilní i spolehlivé, aktivní politiky trhu práce, účinné celoživotní učení, politiky podporující pracovní mobilitu a odpovídající systémy sociálního zabezpečení, které budou poskytovat zajištění při profesních změnách a zároveň jasně stanoví práva a odpovědnosti nezaměstnaného tak, aby aktivně hledal práci.

Členské státy by měly zintenzívnit sociální dialog a reagovat na segmentaci trhu práce opatřeními, které se zaměří na dočasnou a nejistou zaměstnanost, částečnou zaměstnanost a nezákonné zaměstnávání. Profesní mobilita by měla být odměňována. Je zapotřebí se zaměřit na kvalitu pracovních míst a pracovních podmínek tím, že se bude bojovat proti nízkým platům a zajistí se dostatečné sociální zabezpečení i pro osoby, které mají pracovní smlouvy na dobu určitou nebo jsou samostatně výdělečně činné. Je třeba posílit služby zaměstnanosti a zpřístupnit je všem, a to i mladým lidem a osobám, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Tyto služby by měly vycházet z osobního přístupu a měly by se zaměřit na osoby, které mají nejtěžší přístup na trh práce.

Členské státy by měly přezkoumat daňový a dávkový systém a kapacitu veřejných služeb v rámci poskytování nezbytné podpory, aby se zvýšila konkurenceschopnost a podíl na trhu práce, zejména v případě osob s nižším vzděláním.

Členské státy by měly zvýšit zapojení pracovních sil prostřednictvím politik, které propagují aktivní stárnutí, rovnost mezi ženami a muži, včetně rovného odměňování, a integraci mladých lidí, osob se zdravotním postižením, legálních migrujících pracovníků a dalších zranitelných skupin do trhu práce. Politiky v oblasti rovnováhy pracovního a soukromého života spolu s dostupnou péčí a inovacemi v organizaci práce by měly urychlit zvyšování podílů zaměstnanosti, zejména pokud jde o mladé lidi, starší pracovníky a ženy, aby bylo možné udržet především vysoce kvalifikované ženy ve vědeckých a technických oborech.

Členské státy by měly rovněž odstranit překážky na trhu práce, které brání vstupu nových pracovníků, podporovat samostatně výdělečně činné osoby a tvorbu pracovních míst v oblastech, jako jsou např. ekologicky zaměřená pracovní místa a péče i podpora sociálních inovací.

*Hlavní směr EU, na jehož základě členské státy stanoví vlastní národní cíle, je snaha dosáhnout do roku 2020 celkem 75 % podílu zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let. Tohoto cíle se má dosáhnout i prostřednictvím vyššího podílu mladých lidí, starších pracovníků a pracovníků s nižším vzděláním na trhu práce i prostřednictvím lepší integrace legálních migrujících pracovníků.*

**Hlavní směr 8: Rozvíjet kvalifikovanou pracovní sílu, která bude reagovat na potřeby pracovního trhu, prosazovat kvalitu zaměstnanosti a celoživotní učení**

Členské státy by měly podporovat produktivitu a zaměstnatelnost vhodným poskytováním znalostí a vzdělání, které odpovídají stávajícím i budoucím požadavkům trhu práce. Kvalitu původního vzdělání a zajímavou odbornou přípravu musí doplnit pobídky v oblasti celoživotního učení, možností druhé šance, které všem dospělým poskytnou možnost o stupeň zvýšit svoji kvalifikaci, a v oblasti cílené migrace a integračních politik. Členské státy by měly vytvářet systémy pro uznávání získaných dovedností, odstraňovat překážky profesní a geografické mobility pracovníků, podporovat získávání průřezových schopností a kreativitu a zaměřit své úsilí zejména na podporu pracovníků s nižším vzděláním, zvýšit

zaměstnatelnost starších pracovníků, ale zároveň zdokonalit odbornou přípravu, vzdělávání a zkušenosti vysoce kvalifikovaných pracovníků, včetně vědců.

Členské státy by ve spolupráci se sociálními partnery a podnikovou sférou měly zdokonalit přístup k odborné přípravě, posílit vzdělávání a profesní poradenství společně se systematickým poskytováním informací o nových pracovních příležitostech, podporovat soukromé podnikání a lépe předvídat potřeby v oblasti požadovaných dovedností. Finanční příspěvky ze státních prostředků, ale i od jednotlivců a zaměstnavatelů by měly podpořit investice do rozvoje lidských zdrojů, zvyšování kvalifikace a účast na systémech celoživotního učení.

Členské státy by měly ve spolupráci se sociálními partnery zavést systémy, aby podpořily mladé lidi, zejména pokud jde o ty, kteří nejsou zaměstnaní, nestudují nebo se neúčastní odborné přípravy. Tyto systémy by měly napomoci čerstvým absolventům škol najít první zaměstnání nebo zahájit další studium nebo odbornou přípravu, včetně vyučení. Zároveň by tyto systémy umožňovaly rychlou reakci v případě, kdy se mladý člověk stane nezaměstnaným. Pravidelné sledování účinnosti politik v oblasti zvyšování kvalifikací a předvídání potřeb by mělo napomoci identifikaci oblastí, v nichž je zapotřebí dosáhnout zlepšení a zvýšit přizpůsobivost systémů vzdělávání a odborné přípravy potřebám trhu práce. Členské státy by měly k podpoře těchto cílů zcela uvolnit prostředky z fondů EU.



## **Závěr**

Strategie Evropa 2020 je oproti desetileté předchozí Lisabonské strategii konstruována tak, že se snaží vyhnout chybám a omylům, které byly bohužel hlavní příčinou propadu Lisabonské strategie. Evropa 2020 je více zaměřená na jednotlivé body a jde do hloubky. Strategie Evropa 2020 je také více zaměřená na problematiku dnešní doby, tedy především globalizace, ochrana životního prostředí, zvyšování vzdělanosti pro lepší uplatnění na trhu práce, atd. Strategie je zaměřená z většího rozměru na problematiku nezaměstnanosti, než byla strategie Lisabonská. Evropa 2020 vystupuje v rámci své strategie tak, že v zájmu priorit upřednostňuje právě problematiku na trhu práce, která je dnes stěžejní a má velmi důležitou roli v celé společnosti. Kvůli krizi, která postihla snad všechny státy světa, a především většinou zemí Evropy byla strategie Evropa 2020 vysvobozením pro země patřící do EU, z hlediska podpory a směru, kterým se mají vydávat, aby se situace v jejich zemi zlepšila.

Evropa 2020 by měla pomáhat i v České republice, kde je situace, je nutno říci vážná podle průměru Evropské unie, kdy má ČR nadprůměrnou nezaměstnanost. V dnešní době je míra nezaměstnanosti kolem 8,2 %, což je pro země EU nadprůměrné, i přesto, že v rámci našeho hospodářství postupně klesá, jelikož například v dubnu byla nezaměstnanost 8,4 %. Na snížení nezaměstnanosti se podíleli převážně muži, ženy až takový podíl na poklesu neměly. Další příčina snižování nezaměstnanosti může spatřována také v tom, že se spousta lidí odhlašuje z úřadu práce a odchází do pracovní poměru v sezónních profesích.

Bohužel i dobře se rozvíjející sektor malého a středního podnikání se dostal do situace, kdy potřebuje pomoc, aby mohl dále prosperovat. Malé a střední podnikání je sektor, v němž většina organizací, lidí i stát vidí budoucnost, proto je důležité jej dotovat, aby se tato oblast podnikání neztratila z dohledu, protože výrazně pomáhá snižování nezaměstnanosti ve většině členských zemí Evropské unie.

Celkově si myslím, že by Strategie Evropa 2020 mohla být dobrým začátkem na pomoc členským státům vyrovnat se s krizí, která probíhá v celém světě. I přesto mám dojem, že tento problém je ještě „běh na dlouhou trať“ a bude muset být vynaloženo ještě mnoho společného úsilí, aby se situace vylepšila ve prospěch všech.

## Seznam použité literatury

### *Knižní zdroje*

HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

HOBZA, A. *Evropská unie a hospodářské reformy*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009. 352 s. ISBN 978-80-7400-122-2.

HM GOVERNMENT. *Europe 2020: uk national reform programme 2011*. London: Correspondence Team HM Treasury. 72 s. ISBN 978-1-84532-8.

KOLIBOVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti : distanční studijní opora / Helena Kolibová, Alina Kubicová*. 1. vyd. Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. 233 s. ISBN 80-7248-321-8.

KUČEROVÁ, I. *Hospodářské politiky v kontextu vývoje Evropské unie / Irah Kučerová*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2010. 367 s. ISBN 978-80-246-1628-5.

KLIKOVÁ, Ch., KOTLÁN, I. a kol.: *Hospodářská politika: teorie a praxe*. 2. vyd. Ostrava: SOKRATES, s. r. o., 2006. 341 s. ISBN 80-86572-37-4.

LIBERDOVÁ, E. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním : teorie a praxe / Eva Liberdová*. [Česko] : Eva Liberdová, 2010. 124 s. ISBN 978-80-251-2972-2.

SIROVÁTKA, T., WINKLER, J. a ŽIŽLAVSKÝ, M. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vyd. Boskovice: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2009. 197 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.

VÁCLAVÍKOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

THE DANISH GOVERNMENT. *Denmark's National Reform Programme: First Progress Report*. Denmark: Schultz. 112 s. ISBN 978-87-92480-25-5.

### ***Internetové zdroje***

*Businessinfo.cz* [online]. Dostupný z WWW:

<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/lisabonska-strategie/1000521/9599/>

*Czso.cz* [online]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>

*Europa.eu* [online]. Dostupný z WWW:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=cs>

*Europa.eu* [online]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs>

*Europa eu* [online]. Dostupný z WWW: [http://europa.eu/index\\_cs.htm](http://europa.eu/index_cs.htm)

*Europa eu* [online]. Dostupný z WWW:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=cs>

*Euro:i:portal.sk* [online]. Dostupný z WWW: <http://www.edis.sk/index/index.php>

*Euroskop.cz* [online]. Dostupný z WWW:

<http://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh/>

*Euroskop.cz* [online]. Dostupný z WWW: <http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/>

*Eurostat Home* [online]. Dostupný z WWW:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Jobcentre Plus.uk [online]. Dostupný z WWW:

<http://www.ukjobsguide.co.uk/Job-Centre/Jobcentre-Plus.htm>

*Europa.eu* [online]. Dostupný z WWW:

[http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/policies/socialemploy/article\\_7286\\_cs.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7286_cs.htm)

*Europa.eu* [online]. Dostupný z WWW:

<http://uk.bm.dk/Themes/The%20Danish%20Labour%20Market.aspx>

*Mpsv.cz* [online]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz>

*Mpsv.cz* [online]. ROZHODNUTÍ RADY ze dne 15. července 2008 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2008/618/ES) Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

*Mpsv. cz* [online]. Národní program reforem české republiky 2008 - 2010: Dostupný z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan)

*Spcr.cz* [online]. Dostupný z WWW:

<http://www.spcr.cz/evropska-komise/evropa-2020-evropska-komise-zverejnila-novou-evropskou-hospodarskou-strategii>

*UK.bm.dk* [online]. Dostupný z WWW:

<http://uk.bm.dk/Themes/The%20Danish%20Labour%20Market.aspx>

## Seznam zkratk

ILO	Mezinárodní organizace práce
EU	Evropská unie
ESZ	Evropská strategie zaměstnanosti
EMCO	Výbor pro zaměstnanost
USA	Spojené státy americké
HDP	Hrubý domácí produkt
ESUO	Evropské společenství uhlí a oceli
ESF	Evropská sociální fond
PROGRESS	Program Evropské unie pro zaměstnanost a sociální solidaritu
ESVO	Evropské sdružení volného obchodu
EHP	Evropský hospodářský prostor
ČR	Česká republika
ESA	Příspěvek na zaměstnanost a podporu
JSA	Uchazeč o příspěvek
NIC	Příspěvek na národní pojištění
NRP	Národní rozvojový plán
DKK	Dánská koruna
EUR	Euro – evropská měna

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne .....

.....  
jméno a příjmení studenta

## Seznam grafů

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti všech věkových skupin a pohlaví ve 27 zemích EU	str. 47
Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti v ČR	str. 50
Graf č. 3: Vývoj nezaměstnanosti ve Velké Británii	str. 53
Graf č. 4: Míra nezaměstnanosti v Dánsku	str. 59